Digitized by the Internet Archive in 2023 with funding from University of Toronto







President of the Treasury Board

Président du Conseil du Trésor 260)

Employment
Equity
in the
Public Service

Annual Report 1995-96



Employment Equity in the Public Service

Annual Report 1995-96



Also available in alternative formats.

Published by the Public Affairs Branch Treasury Board of Canada, Secretariat

© Minister of Public Works and Government Services Canada 1997

Catalogue No. BT1-9/1996 ISBN 0-662-62822-5

This document is also available in Acrobat on the Internet at the following address:

http://www.tbs-sct.gc.ca/



Speaker of the Senate

Dear Mr. Speaker:

Pursuant to section 11 of the *Financial Administration Act*, I have the honour of submitting to Parliament, through your good offices, the Annual Report on Employment Equity in the Public Service for 1995-96.

Sincerely,

Marcel Massé

President of the Treasury Board

Mariel Hosse

March 1997



Speaker of the House of Commons

Dear Mr. Speaker:

Pursuant to section 11 of the *Financial Administration Act*, I have the honour of submitting to Parliament, through your good offices, the Annual Report on Employment Equity in the Public Service for 1995-96.

Mariel Masse

Sincerely,

Marcel Massé

President of the Treasury Board

March 1997



Table of Contents

F	oreword	ix
Introduction		
C	Chapter I	
	entral Agency Initiatives	3
0	Underpinnings of the program	4
	- The Employment Equity Act	4
	- Strategic framework for advancing	
	employment equity in the Public Service	4
	 Accountability framework for employment equity 	4
	Implementation of the program	5
	Numerical goalsSelf-identification	5
	- Special Measures Initiatives Program	5
	- Study on exit interviews	6
	- Mentoring program	6
	- Employment equity orientation course	6
	- Research on status of women	6
	- Resolution of complaints	6
	Consultations, information sharing	
	and awareness building - Consultations with unions	7
	- Regional visits	7
	- Consultation committees	7
	- Employment Equity Awards	7
_	hapter II	
	epartmental Experience	9
6	Promoting diversity	1()
•	Recruitment	10
0	Training and career development	11
	Consultations	11
•	Accommodation and accessibility	11
•	Balancing work and family	11
•	Self-identification	12
•	Accountability	12



	Chapter III	13
T	he Numbers	
0	Women	14
0	Aboriginal peoples	14
9	Persons with disabilities	14
0	Persons in a visible minority group	15
6	Overall representation	15
0	Representation by gender	17
0	Distribution by type of employment	18
e	Distribution by occupational category	18
0	Distribution by age	18
0	Distribution by department and agency	19
0	Distribution by region of employment	19
	Distribution by salary	20
0	Hirings	20
0	Promotions	21
0	Separations	21
С	conclusion	22
Д	ppendix – Statistics	23
0	Technical notes	24
9	Public Service	24
Θ	Report coverage	24
0	Names of departments and agencies	24
0	Employee population and full-time equivalents	24
0	Term employees (specified period of employment)	25
0	Data on people in the designated groups	25
0	Terminology used in this report	25
0	List of tables	27

Foreword

I am pleased to table the 1995-96 Annual Report on Employment Equity in the Public Service, in accordance with the provisions of the *Financial Administration Act*. This report sets out the steps the government took during the last fiscal year to promote employment equity in the Public Service.

In 1983, the Treasury Board approved its Employment Equity Program to ensure that the Public Service makes the fullest possible use of the talents of all Canadians. The Program consists of various measures to attain equitable representation in the Public Service of the four designated groups: Aboriginal peoples, persons with disabilities, members of visible minorities and women.

In the decade since its creation, the Program has moved tangibly closer to several of its goals. The government is beginning to benefit from the various measures adopted and the increased dynamism of a more diversified workforce. Once the integration of designated groups is achieved, we will have a representative Public Service that serves Canadians more effectively.

The fiscal year 1995-96 was characterized by continuing budgetary constraints and low recruitment levels. Yet, due to the success of many of the programs and initiatives outlined in this report, employment equity moved forward on several fronts and stayed the course on others. But without a doubt, the most important achievement of the year was the passage of the new *Employment Equity Act*. This Act not only consolidates the legislative framework for employment equity but, more significantly, stipulates that an independent body, the Canadian Human Rights Commission, will ensure compliance with the legislation.

As we embark on the process of renewing the Public Service, we need more than ever to draw on the abilities of all Canadians. I firmly believe that employment equity reflects the vision and values of a revitalized Public Service. The success of employment equity depends on the understanding and cooperation of each person in the Public Service and in society at large. I ask, therefore, for your continued support in this regard.

For the purposes of the *Employment Equity Act* and related regulations, the designated groups are women, Aboriginal peoples, persons with disabilities and members of visible minorities.

In the federal Public Service, the following definitions are used for collecting information on the minority designated groups:

A person with a disability (i) has a long-term or recurring condition or health problem which limits the kind or amount of work he/she can do in the workplace; OR (ii) feels that he/she may be perceived as limited in the kind or amount of work which he/she can do because of a physical, mental, sensory, psychiatric or learning impairment.

An Aboriginal person is a North
American Indian or a member of
a First Nation, a Métis or Inuit. North
American Indians or members of
a First Nation include status, treaty
or registered Indians, as well as nonstatus and non-registered Indians.

A person in a visible minority in Canada is someone (other than an Aboriginal person as defined above) who is non-white in colour/race, regardless of place of birth.

The ultimate objective of the Employment Equity Program is to ensure that the employees of the federal Public Service are reflective of the inherent diversity in Canadian society, specifically the workforce availability of the four designated groups: women, Aboriginal peoples, persons in a visible minority and persons with disabilities.

Introduction

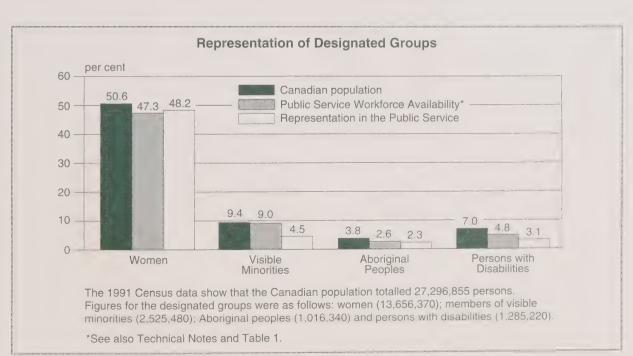
This fourth Annual Report on Employment Equity in the Public Service highlights employment equity activities during the period April 1, 1995 to March 31, 1996. The report consists of three chapters.

Chapter I presents the policies and programs that the Treasury Board of Canada, Secretariat has put in place to improve the equitable representation and distribution of members of the designated groups in the Public Service.

Chapter II describes steps taken by federal institutions to implement employment equity.

Chapter III analyzes the statistics in the Appendix on the representation and distribution of members of the designated groups in the Public Service.

The organizational structure of the Government of Canada at April 1, 1995 is used in this report. Changes made since that date will be reflected in the next annual report.





Chapter I

Central Agency
Initiatives



This chapter summarizes the activities and initiatives undertaken by the Treasury Board Secretariat to bring about greater employment equity in the Public Service. These activities have enabled the government to make progress toward its goals and to demonstrate the strength of its commitment to employment equity.

Underpinnings of the program

The Employment Equity Act

When the government tabled the *Employment Equity Act* in December 1994, it met its election promise to bring the Public Service and its federally-regulated commissions, agencies and employers under a single legislative framework. The Act received royal assent on December 15, 1995 and should come into force in the fall of 1996. It states that employers subject to the legislation have to comply with all the provisions of the Act within 12 months of its coming into force.

The new legislation will not significantly change the role and responsibilities of the Treasury Board as the employer of the Public Service. Under the new *Employment Equity Act*, the Public Service must continue to:

- eliminate barriers to the employment and advancement of members of the designated groups;
- establish policies and practices supporting the equitable representation and distribution of members of the designated groups in the Public Service;
- prepare plans, including setting numerical goals and timetables, to help departments address underrepresentation.

The President of the Treasury Board will report to Parliament annually on the status of employment equity in the Public Service. Departments will continue to develop their employment equity plans and report to the Treasury Board Secretariat on their progress. The Canadian Human Rights Commission will ensure that employers comply with the provisions of the new legislation.

To ensure the legislation is implemented effectively, the Treasury Board Secretariat worked closely with Human Resources Development Canada and the Canadian Human Rights Commission to develop draft regulations that will clarify certain requirements. Once these regulations are ready, the Secretariat will consult with departments and agencies to ensure the provisions are clearly understood and to accurately assess their impact. Furthermore, the Secretariat will consult the unions to establish mechanisms supporting implementation of the Act.

Strategic framework for advancing employment equity in the Public Service

In the context of the new *Employment Equity Act*'s coming into force, the Treasury Board Secretariat started work on a new strategic framework. This document will articulate the government's vision in this area and set a direction for the federal Employment Equity Program in the coming years. The framework will take into account the new *Employment Equity Act* and current and future government priorities.

Accountability framework for employment equity

In preparing for the coming into force of the new employment equity legislation, an accountability framework was also developed to provide performance indicators by which departments and agencies can measure and report on their progress. Six departments are participating in a pilot project to test the framework, including Veterans Affairs Canada, Fisheries and Oceans, National Defence, Environment Canada, Department of Justice Canada and Natural Resources Canada. This framework is expected to be implemented across the Public Service in 1997.

Implementation of the program

Numerical goals

Numerical goals are not quotas. Their achievement is not mandatory. However, departments and agencies must make every effort to attain them while respecting the merit principle. Numerical goals help in assessing progress in recruitment and promotion.

Numerical goals are used to measure the government's progress toward achieving a representative workforce. The *Employment Equity Act* also requires that employers set numerical goals for hiring and promoting members of the designated groups. Reaching numerical goals is only one way of measuring employment equity progress, however.

In 1995-96, an employment equity progress monitoring system was developed to provide information on representation, recruitment, and promotion of members of the designated groups. This system includes two reports: the first provides statistics for the Public Service as a whole, and the second for each department and agency. Both reports compare results on recruitment and promotion measures against the numerical employment equity goals the Treasury Board Secretariat set for the departments and agencies for which the Treasury Board is the employer.

Self-identification

Under the *Privacy Act*, self-identification is currently the only means of counting Aboriginal peoples, persons with disabilities and members of visible minorities for the purpose of employment equity. Information identifying employees as members of the designated groups is confidential.

Since the government relies on self-identification, statistics on the composition of the federal workforce may not coincide exactly with the actual representation of members of the designated groups in the Public Service. The Treasury Board Secretariat is addressing this issue in consultation with the unions

An interdepartmental working group has been set up to refine the definition of designated groups and the administrative framework for using the employment equity data. The Treasury Board Secretariat is consulting with the unions on these issues, too.

In addition, the questionnaire on self-identification has been revised for use throughout the Public Service. Departments can, however, adapt it to suit their particular needs. The Treasury Board Secretariat is also preparing a brochure to explain self-identification. The brochure can be used as a stand-alone document or with the self-identification questionnaire.

Special Measures Initiatives Program

The Special Measures Initiatives Program is an important part of the government's Employment Equity Program, aimed at expediting the achievement of employment equity. In effect until March 31, 1998, this program offers federal institutions financial, technical and other support to help them attain their employment equity objectives.

In 1995-96, the number of proposals from departments and agencies increased over the previous year. One hundred and thirteen proposals from 40 departments were submitted for financing to the Special Measures Innovation Fund. The Fund provided \$11.24 million to these projects on a cost-sharing basis. Departments and agencies contributed an additional \$6.27 million as their share. The approved projects cover a wide range of activities that will contribute to improving recruitment, retention and career development for members of the designated groups, as well as promoting organizational cultural change.

In support of the Special Measures Initiatives Program, various marketing tools were prepared, including brochures and best-practice publications. These documents were distributed to managers and employees at information sessions and via the Internet.

The Technology Centre of the Public Service Commission of Canada, funded by the Special Measures Initiatives Program, lends technical devices to employees with disabilities. In 1995-96, this centre made 170 loans and conducted 30 worksite assessments. In addition, it shared the costs with departments of providing attendant care, job coaching and tutoring, and of producing material in alternative formats. The Centre also provided practical advice on disseminating information for employees with disabilities via the Internet.

Results are encouraging, too, in terms of training, career development and recruitment. A total of 1,140 consultation and career planning sessions were offered to members of the designated groups aspiring to become senior managers. One hundred and twenty members of designated groups were involved in the competitions for entry into the Executive Category and in career development assignments. Thirty simulation sessions were offered to prepare members of the designated groups for senior management selection boards. Finally, one hundred and eighty-five people were assigned to term and indeterminate positions.

The Special Measures Initiatives Program will be evaluated starting in the fall of 1996.

Study on exit interviews

Exit interviews help employers to better understand the reasons why employees leave an organization and to take any necessary corrective measures. To identify patterns and reasons for leaving that are specific to members of the designated groups, the Treasury Board Secretariat commissioned a study of the exit interview process for members of these groups. An exit interview kit was also developed for use by departments and agencies.

Mentoring program

The Treasury Board Secretariat developed a guide entitled *Guidelines for the Development of a Mentoring Program* to help departments put in place appropriate mentoring programs for members of the designated groups. This long-awaited guide is now available to departments.

Employment equity orientation course

The Treasury Board Secretariat developed a course to create greater understanding of the key concepts of the federal Employment Equity Program. A pilot course received positive feedback. This course is now ready to be delivered to employment equity coordinators and human resource professionals across the Public Service.

Research on status of women

The Treasury Board Secretariat carried out two studies on issues related to women in the Public Service. One study examined additional disadvantages certain women may experience because they belong to more than one designated group, e.g. Aboriginal women, women who are members of a visible minority, or women with a disability. The second study focused on women in non-traditional occupations.

Resolution of complaints

The Canadian Human Rights Commission received complaints of employment discrimination in departments for which the Treasury Board is the employer. In 1990, the Assembly of Manitoba Chiefs lodged complaints of systemic discrimination in 29 departments and agencies. The Assembly cited underrepresentation and perceived imbalances in the distribution of Aboriginal employees in federal institutions. The Canadian Human Rights Commission investigated the complaints. Some were found to be unsubstantiated and others were settled through negotiated agreements.

Another complaint was lodged by the National Capital Alliance on Race Relations, claiming members of a visible minority are underrepresented in the Executive Category at Health Canada. This complaint is currently before a human rights tribunal.

Consultations, information sharing and awareness building

Consultations with unions

The Employment Equity Committee of the National Joint Council of the Public Service of Canada has been the forum for national consultations with bargaining agents on matters relating to employment equity. These consultations have dealt with such issues as self-identification, numerical goals, the new *Employment Equity Act* and accountability mechanisms.

Regional visits

The Treasury Board Secretariat continued to visit regional offices of the federal government to assist departments in achieving their employment equity objectives. Through these visits, the Secretariat was able not only to provide relevant information, but also to gain greater understanding of regional perspectives. Regional managers had the opportunity to exchange views on various issues related to the Employment Equity Program such as its implementation during a time of downsizing.

Consultation committees

The Consultation Group on Employment Equity for Women released its third report, entitled Looking to the Future: Challenging the Cultural and Attitudinal Barriers to Women in the Public Service. It concludes that, despite progress, women still face cultural and attitudinal barriers. The Treasury Board Secretariat encouraged departments and agencies to disseminate this report within their organization and to consider the issues it raised when developing their employment equity plan.

The Interdepartmental Committee on Employment Equity continues to be a valuable source of information. This committee is made up of employment equity coordinators and specialists from departments and central agencies. The members met regularly to provide advice on the government's major employment equity initiatives and to share best practices.

Employment Equity Awards

In 1988, the Treasury Board Secretariat created the Employment Equity Awards to recognize departments that contributed significantly to advancing employment equity. In light of the new legislation, the Treasury Board Secretariat has chosen to wait until federal institutions have acquired more experience with the new regime before resuming the granting of Employment Equity Awards.



Chapter II

Departmental

Experience



Under the *Financial Administration Act*, departments and agencies prepare employment equity plans and report to the Treasury Board Secretariat on their progress. This chapter highlights major initiatives outlined in the departmental employment equity plans for 1995-96.

Promoting diversity

All departments ensured that employees received information on employment equity, using such methods as departmental newsletters, information sessions, awareness training, posters, audio-visual materials, brochures and electronic mail.

Canadian Heritage, for example, held a conference on women's issues for employees from across the country. This conference gave participants a chance to deepen their understanding of the realities women face in the Public Service.

Human Resources Development Canada organized cross-cultural awareness seminars for about 200 Aboriginal participants and set up employment equity advisory committees in each region. Veterans Affairs Canada produced a video showcasing the cultural contributions of the department's Aboriginal employees.

Revenue Canada established guidelines for customs officers on communicating with travellers with disabilities. Health Canada published an article on employment equity in each issue of its departmental newsletter.

Most departments participated in special events promoting employment equity, including Black History Month, International Women's Day, International Day for the Elimination of Racial Discrimination, Aboriginal Awareness Week and Integration of Persons with Disabilities Week.

Recruitment

At a time of low recruitment, many departments focused on outreach activities to advertise job opportunities in the Public Service and thereby to attract qualified Canadians.

For example, Public Works and Government Services Canada held an interdepartmental Aboriginal career symposium in which more than 60 departments and 3,000 Aboriginal students participated. The department also held a number of information sessions in Aboriginal communities and participated in Aboriginal trade shows. Agriculture and Agri-Food Canada continued its work with Aboriginal communities and organizations to promote the advancement of Aboriginal peoples in scientific, technical and professional fields.

At Statistics Canada, a working group on recruitment gave presentations on job opportunities in the areas of statistics, computer science, and mathematics at universities known to have a large number of Aboriginal students.

Industry Canada collaborated with the Assembly of First Nations to connect 400 First Nations schools to SchoolNet, a Canadian school computer network. The department also exhibited the works of Aboriginal artists at a trade fair in Germany. Aboriginal entrepreneurs, members of the trade mission, were able to explore the foreign market potential for their fine arts and craft products.

To ensure that recruitment interviews were free of bias, several departments and agencies required that selection boards include at least one member of a designated group. One department put in place a program of sensitization to the Aboriginal culture to help job interviewers. Canadian Heritage invited the mayor of Pangnirtung in the Northwest Territories to sit on a selection board. It also hired an Aboriginal person to manage the department's northern and native broadcasting file.

The Aboriginal Masters Program at Indian and Northern Affairs Canada recruits highly motivated Aboriginal people with advanced and Executive potential. The department sponsors their developmental assignments over a two-year period. In 1995, the recruitment program was very successful as four Aboriginal people who had participated were appointed to indeterminate positions at the middle manager level.

To facilitate access to competitions for persons with disabilities, the Canadian Human Rights Commission ensures that all its competition notices are available in a format usable by persons with a hearing or visual impairment. This includes using TTY, large print, diskettes and audio cassettes.

Training and career development

Members of designated groups were able to participate in training and career development programs with the help of special funds and interdepartmental partnerships. These programs helped them find out more about their own abilities and interests and identify career possibilities. In its land management service, Agriculture and Agri-Food Canada set up a special fund for training Aboriginal persons in rangeland monitoring. The Department of Justice Canada continues to offer training positions to expose Aboriginal law students to the practice of law in the government.

Consultations

The role of consultation committees is particularly important as it allows employment equity policies and programs to be adapted to the needs of the clients they serve. Some departments have put in place a consultation committee for each designated group, while others bring together representatives of all the designated groups on a single committee. In all cases, these committees were consulted by senior managers on the

development of departmental employment equity plans. For example, at the Canadian International Development Agency, members of a visible minority and Aboriginal employees prepared a joint plan outlining recruitment, mobility, training, awareness and follow-up activities for the next three years. At Canadian Heritage, each consultation committee receives an annual budget to carry out its mandate.

Accommodation and accessibility

According to Treasury Board policy, federal facilities and services must be accessible to persons with disabilities. Departments continued to modify their facilities to meet the needs of persons with disabilities. For example, Agriculture and Agri-Food Canada installed ramps, more handrails and automatic door openers at its head office, and reserved more parking spaces for visitors and employees with disabilities. The department also painted stairs with colour contrasts and installed audible and tactile signalling in its elevators to enhance accessibility to persons with disabilities.

When reasonable accommodations were possible, employees with disabilities were provided with aids to assist them in their work. These accommodations included technical aids, attendant care, reader services and sign interpretation. All documents were provided in alternative formats to employees who requested them.

Balancing work and family

Departments and agencies encourage managers to help employees balance their work and family responsibilities. To this end, Environment Canada set up workplace day-care centres and supported flexible working hours in several of its offices.



Self-identification

Departments and agencies continued to promote self-identification. Numerous information sessions were given, and promotional materials such as posters, brochures, and sets of questions and answers for employees on the objectives of self-identification were developed. Departments continued to include the self-identification questionnaire in letters of offer. Some departments, including Veterans Affairs Canada, Statistics Canada and the Atlantic Canada Opportunities Agency, conducted employee surveys or began the preparation work for such surveys.

Accountability

Managers are increasingly aware of the importance of being accountable for their performance on employment equity. In some departments, they are actively involved in preparing the employment equity plans. In others, such as Environment Canada, managers are evaluated on their employment equity results, or they sign performance contracts with their superiors, as is the case at Health Canada.

Chapter III

The Numbers



The data in this report cover the fiscal year April 1, 1995 to March 31, 1996. Technical notes that describe this report's statistical base start on page 24. They include an explanation of the federal workforce, which comprises indeterminate employees, employees hired for a term of three months or more, and seasonal employees. The following comments highlight the data of the Appendix.

Women

Women represented 48.2% of the Public Service workforce, up from 47.4% on March 31, 1995.

Women comprised 21.3% of the Executive group, up from 19.1% on March 31, 1995.

One in 10 female employees was also a member of another designated group, the same proportion as a year earlier.

Women made up over 60% of all persons hired into the Public Service.

Seven out of 10 women hired into the Public Service entered the Administrative Support Category, compared to approximately 5 in 10 for all employees. This situation is similar to that of a year ago.

Women received more than half of all promotions, as was the case last year

Aboriginal peoples

Aboriginal peoples comprised 2.3% of the Public Service workforce, up marginally from 2.2% on March 31, 1995.

Aboriginal peoples represented 3.2% of all persons hired into the Public Service, up from 2.6% in the preceding fiscal year.

Most Aboriginal peoples entered the Administrative Support Category (50%), up from 48% a year earlier.

One in six Aboriginal persons was hired as an indeterminate employee.

Persons with disabilities

Persons with disabilities comprised 3.1% of the Public Service workforce, compared to 3.2% on March 31, 1995.

One in four persons with disabilities was hired as an indeterminate employee.

Almost two-thirds of persons with disabilities hired into the Public Service entered the Administrative Support Category, as was the case last year.

Persons in a visible minority group

Persons in a visible minority comprised 4.5% of the Public Service workforce, up from 4.1% on March 31, 1995.

Slightly less than a quarter of all persons in a visible minority were in the Scientific and Professional Category.

Of all those hired, 3.4% were persons in a visible minority, up from 2.9% in the preceding year.

One in six persons in a visible minority was hired as an indeterminate employee.

More than half of all new employees in a visible minority entered the Administrative Support Category (55.6%), while 22.8% entered the Administrative and Foreign Service Category.

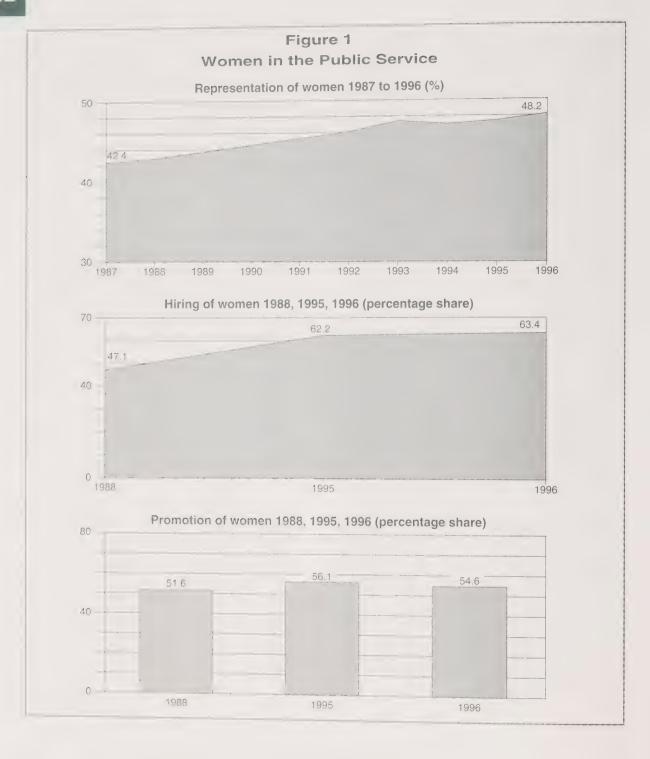
Overall representation

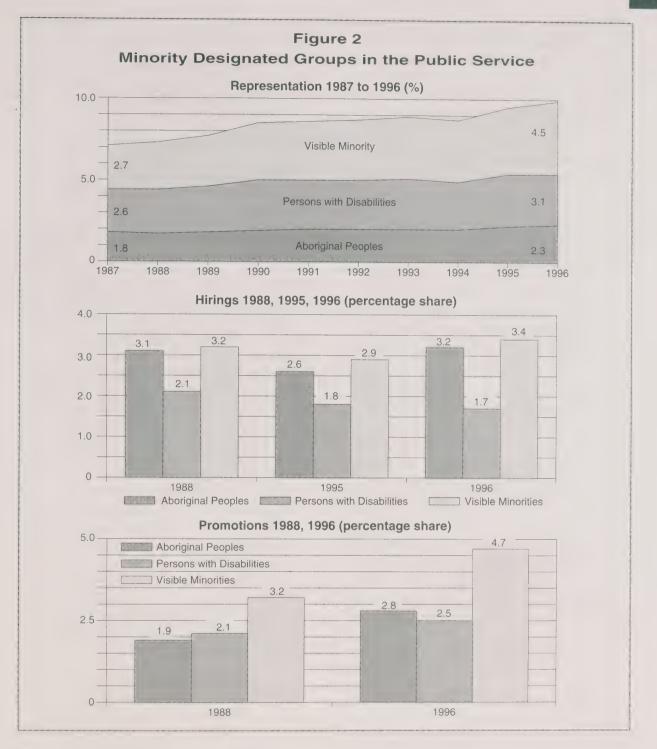
Despite downsizing in the Public Service, the representation of three of the four designated groups increased slightly. The only decrease, for persons with disabilities, was very slight – from 3.2% last year to 3.1% on March 31, 1996. This decrease can be attributed in part to the departure incentive programs.

Table 1 shows the representation levels of the designated groups in the Public Service of Canada. On March 31, 1996, these levels were 48.2% for women, 2.3% for Aboriginal peoples, 3.1% for persons with disabilities, and 4.5% for persons in a visible minority group. These data are shown in graphical form in figures 1 and 2, along with a historical overview (1987-96) on the evolution of each designated group.

Table 1 also provides data on the workforce availability of members of the designated groups (see Technical Notes).

- The representation of women was slightly higher in the Public Service (48.2%) than their workforce availability (47.3%).
- At 2.3%, the representation of Aboriginal peoples was slightly lower than their workforce availability of 2.6%.
- Representation of persons with disabilities (3.1%) was almost two-thirds of their workforce availability (4.8%).
- Representation of persons in a visible minority group in the Public Service was half their availability in the workforce (4.5% versus 9.0%).





Representation by gender

Table 2 presents the distribution of Public Service employees by gender on March 31, 1996. Although the representation of women increased slightly during the 1995-96 fiscal period, just over half of all employees in the Public Service were men (51.8%).

The proportion of women in one of the three other designated groups increased slightly too. On March 31, 1996, women comprised 47.1% of persons in a visible minority, compared to 46.2% the previous year. Women with disabilities represented 44.8% of persons with disabilities, compared with 44% a year earlier. Aboriginal women represented 58.2% of Aboriginal employees, compared with 57.8% the previous year.



A total of 10.1% of women were also members of another designated group. The breakdown by designated group is as follows: 4.4% of women in the Public Service were members of a visible minority group, 2.9% were persons with disabilities and 2.8% were Aboriginal women.

Distribution by type of employment

Compared to the previous year, there was no significant change in the proportion of employees in designated groups who were indeterminate. On March 31, 1996, roughly 9 out of 10 employees in the four designated groups were indeterminate: 85.0% for both women and Aboriginal peoples, 91.8% for persons with disabilities and 89.2% for persons in a visible minority. For the Public Service as a whole, the percentage of indeterminate employees was 88.6%.

On March 31, 1996, close to two-thirds of the 21,554 term employees in the federal Public Service were women, the same proportion as a year earlier. Seven out of 10 term employees were members of the designated groups, almost the same proportion as a year earlier, even though there were some 1,500 fewer term employees.

Distribution by occupational category

Despite a 9% decrease in the number of employees in the Executive Category since March 1995, the proportion of women in this category continued to rise. Table 3 shows that, on March 31, 1996, women represented 21.3% of the Executive Category, up from 19.1% a year earlier. This pattern of increase has held for 10 years now.

Over the past two fiscal years, the proportion of women also increased in four of the other five occupational categories; it was unchanged in the Operational Category. Representation of the other designated groups in the Executive Category remained stable. On March 31, 1996, 1.6% of senior managers were Aboriginal employees, 2.1% were persons with disabilities, and 2.3% were persons in a visible minority.

Representation was also stable in the other occupational categories. The most significant change was an increase of half a percentage point for visible minorities in the Scientific and Professional Category.

Distribution by age

As shown in Table 4, the proportion of women in the Public Service who were 45 years or older rose again this year to 32.5% from 31.1% on March 31, 1995 and 28.8% two years ago. Similarly, the proportion of men aged 45 years or older rose to 45.6% from 44.8% last year and from 42.0% two years ago. This general ageing of the Public Service workforce is attributable, in large part, to the low recruitment of young employees.

Table 4 also reveals that almost 40% of senior managers younger than 45 are women, an increase of 0.4 percent from a year ago and 0.7 percent from the 1993-94 fiscal year. The designated group with the largest percent of young people is Aboriginal peoples, where slightly more than 70% of employees were younger than 45. For persons with disabilities, the proportion was 52.9%, while 54.1% of persons from a visible minority were younger than 45; both of these proportions are almost unchanged from the previous year.

In the Scientific and Professional Category, 58.0% of employees in a visible minority were 45 or older, compared to 44% for other employees in this occupational category.

Distribution by department and agency

Table 5 shows that representation within departments and agencies continues to vary widely. Among the large departments (those with 3,000 or more employees), four were made up of at least 60% women: the RCMP (the Public Service component), Human Resources Development Canada, Veterans Affairs Canada, and Health Canada.

Departments that had relatively fewer women in their workforce also tended to be those that had the highest proportion of jobs considered to be in "non-traditional" areas, such as engineering, natural sciences, and computer science. This was the case at Fisheries and Oceans and Transport Canada, where the representation of women was 24.8% and 26.4% respectively.

Nearly two-thirds of Aboriginal employees in the Public Service worked in six departments: Human Resources Development Canada, Indian and Northern Affairs Canada, National Defence, Revenue Canada, Health Canada, and Correctional Service Canada.

Representation of Aboriginal peoples was the highest at Indian and Northern Affairs Canada, at 21.0%. This was nearly three times higher than the proportion in the next highest department, Health Canada.

In absolute numbers, Indian and Northern Affairs Canada also had the most Aboriginal employees (658), followed closely by Human Resources Development Canada, with 651.

Among the 29 departments with at least 500 employees, only 3 had a percentage of Aboriginal employees lower than 1%. Last year, there were 7 such departments.

The Canadian Human Rights Commission again employed the highest proportion of persons with disabilities (9.3%). Among the large departments, the Public Service component of the RCMP employed the highest percentage of

persons with disabilities (5.8%). Human Resources Development Canada, with 5.6% and the largest number of persons with disabilities (1,313), was close behind.

The five largest departments – Revenue Canada, National Defence, Human Resources Development Canada, Transport Canada and Public Works and Government Services Canada – employed 56.1% of all Public Service employees who were members of a visible minority. With 2,284 employees in a visible minority – more than twice the number in any other department or agency – Revenue Canada employed a quarter of all persons in a visible minority in the federal Public Service.

At the Immigration and Refugee Board, 15.9% of employees were in a visible minority, the highest percentage of any department or agency with more than 100 employees. Citizenship and Immigration Canada led the large departments at 8.2%.

Distribution by region of employment

Data in Table 6 show that more than 64,000 employees, or just under one-third of the Public Service workforce, worked in the National Capital Region (NCR). The data also show that 34.1% of women, 24.7% of Aboriginal peoples, 35.0% of persons with disabilities and 32.5% of persons in a visible minority employed in the Public Service worked in the NCR. The regional distribution of employees in the designated groups has not changed significantly from last year.

Excluding the NCR, the province of Ontario continued to have the largest number of employees in each of the four designated groups. Quebec had the second greatest number of women and persons with disabilities, while British Columbia had the second greatest number of Aboriginal peoples and persons in a visible minority.



The percentage of women in the Public Service workforce ranged from a high of 54.1% in Prince Edward Island to a low of 34.9% in Nova Scotia. Men were still a significant majority in the workforce working outside Canada. Only 33.0% of employees abroad were women; this figure decreased slightly from a year ago.

The Northwest Territories and the Yukon, at 15.9% and 11.7% respectively, continued to have the highest representation of Aboriginal peoples. More than a quarter of all Aboriginal employees worked in Alberta, Saskatchewan or Manitoba. Another quarter worked in the NCR.

The representation of persons with disabilities was the highest in Prince Edward Island (5.3%), followed by the Quebec portion of the NCR (4.2%). The regional distribution of persons with disabilities remained virtually unchanged with employees abroad (1.3%) and in the Yukon (1.9%) being at the low end of the scale.

Persons in a visible minority comprised 7.8% of all Public Service employees in British Columbia and 7.3% in Ontario outside the NCR. At the other end of the scale, less than 1% of federal government employees in Newfoundland and in New Brunswick were from a visible minority.

Distribution by salary

A higher percentage of women earned more than \$50,000 this year. As Table 7 shows, 11.6% of all women in the Public Service earned at least \$50,000 per year, an increase of 1.3 percentage points over the previous year. This compares to 36.2% of all men, up 4.0 percentage points from the previous fiscal year.

With 11.7% and 20.2% respectively, the population of Aboriginal peoples and persons with disabilities earning more than \$50,000 per year also increased compared to last year.

On the other hand, the proportion of employees belonging to a visible minority who earned at least \$50,000 per year fell slightly to 26.9%. This relatively high proportion is largely due to the strong representation of the visible minority group in the Scientific and Professional Category.

Hirings

Tables 8 to 10 show the number of people added to the Public Service workforce between April 1, 1995 and March 31, 1996 (see Technical Notes). Almost two-thirds of the 13,572 people hired were women, the same as in the previous fiscal year. Similarly, more than half of all hirings (53.3%) occurred in the Administrative Support Category, with 84.5% being women, slightly higher than the proportion a year earlier.

Among the hirings in 1995-96, 3.4% were persons from a visible minority, 3.2% were Aboriginal peoples, and 1.7% were persons with disabilities.

Most people hired into the Public Service were given term employment; only 13.5% of all new hirings were for indeterminate employment. More than 80% of new hirings among women, Aboriginal peoples, and persons in a visible minority were for term employment. Almost a quarter of all hirings involving persons with disabilities was for indeterminate employment.

Excluding the NCR, Quebec hired the greatest number of women and was only slightly behind Newfoundland in terms of the proportion of women hired. Prince Edward Island hired the highest proportion of persons with disabilities, while Ontario hired the greatest number of people in a visible minority. The Yukon and the Northwest Territories hired the greatest proportion of Aboriginal peoples, one in five in the Yukon and one in six in the Northwest Territories.

Promotions

Tables 11 to 13 provide information on promotions. More than half (54.6%) of employees promoted in 1995-96 were women. This was down slightly from the 56.1% recorded in 1994-95, but a little higher than the level of representation of women in the Public Service workforce as a whole, which was 48.2%.

The proportion of promotions among Aboriginal peoples (2.8%) and persons in a visible minority (4.7%) was also higher than the proportion of these employees in the Public Service (2.3% and 4.5% respectively). By contrast, persons with disabilities had a slightly lower share of promotions (2.6%) than their internal availability (3.1%).

For the Public Service as a whole, 82.9% of promotions in 1995-96 went to indeterminate employees, up slightly from 80.2% a year earlier. The proportion of term employees who received promotions continued to be highest for Aboriginal peoples (20.3%).

For all four designated groups, the highest number of promotions occurred in the Administrative and Foreign Service Category, followed by the Administrative Support Category. These two occupational categories accounted for 80.7% of all promotions of women and 84.5% of persons with disabilities. Promotions in these two occupational categories accounted for only 64.5% and 64.2% respectively of promotions of Aboriginal peoples and persons in a visible minority. However, a quarter of all promotions among persons in a visible minority involved movements to or within the Scientific and Professional Category.

Separations

Tables 14 to 16 present information on separations, including employees whose appointment for a term or specified period ended.

During 1995-96, the total number of separations from the Public Service increased by 35% over the previous year. This significant increase was due to downsizing and restructuring of the Public Service.

Six out of 10 separations involved members of the designated groups. Women accounted for 52.7% of separations, Aboriginal peoples 2.7%, persons in a visible minority 3.0%, and persons with disabilities 3.6%. In 1994-95, the corresponding figures were 56.1%, 2.3%, 2.8%, and 2.7% respectively.

A higher proportion of persons with disabilities responded to the Early Retirement Incentive (ERI) and the Early Departure Incentive (EDI) programs. Employees in this designated group tend to be older or to be concentrated in the departments most affected by downsizing. Thus, 7 out of 10 who left the Public Service did so under the ERI or EDI program, compared to 6 out of 10 for the Public Service as a whole.

Conclusion

What progress was made during fiscal year 1995-96 with respect to employment equity in the Public Service? One can conclude that major achievements were realized this year in this area.

At a time when the government is reducing its workforce, the proportion of employees from three of the four designated groups rose slightly. This sustained progress during fiscal year 1995-96 reflects the diligence of the federal government in implementing innovative programs and promoting an organizational culture conducive to diversity.

Next year, following the coming into force of the *Employment Equity Act*, the Employment Equity Program will focus on implementing the legislation, including accountability and monitoring systems. Planned activities include developing a management framework that will define the roles and responsibilities of the various

parties and that will include, among other things, planning and accountability tools for federal departments and agencies. In addition, the Treasury Board Secretariat will begin working closely with the Canadian Human Rights Commission and will consult with managers and unions. Other priorities for the next fiscal year will include evaluating the Special Measures Initiatives Program, and getting underway projects specifically related to the members of the four designated groups.

The next fiscal year will surely bring new challenges for the Public Service with the implementation of the *Employment Equity Act*. By building on what has been achieved to date, the government is well positioned to address these challenges successfully and to facilitate a smooth transition to the new regime.

Appendix

Statistics



Technical notes

This appendix presents statistical profiles of the designated groups in the federal Public Service as of March 31, 1996. It includes summary data on women, Aboriginal peoples, persons in a visible minority, and persons with disabilities, as well as statistics on hirings, promotions, and separations of members of these groups.

Public Service

The Treasury Board of Canada is the employer for the population comprising the Public Service as set out in the *Public Service Staff Relations Act*, Schedule I, Part I. Most of its employees are appointed according to the merit principle under the *Public Service Employment Act*, which is administered by the Public Service Commission of Canada.

As of March 31, 1996, the Public Service had 207,977 employees, a decrease of 17,642 or 7.8% from March 31, 1995. They were distributed as follows:

Indeterminate, terms of three months	
or more, and seasonal	201,009
Terms of less than three months	2,550
Casual employees	4,418
Total	207,977

Report coverage

This report contains information on indeterminate employees, term employees of three months or more, and seasonal employees. Because of the rapid turnover of students and casual employees, no information is reported on them. Also excluded in this report are Governor-in-Council appointees, ministerial staff, federal judges, and deputy ministers, all of whom are also part of the Public Service workforce.

As required under the *Financial Administration Act*, this annual report to Parliament presents information for the fiscal year beginning April 1, 1995 and ending March 31, 1996. This is the fourth in a series of reports on employment equity in the Public Service. Previous annual reports covered the fiscal periods April 1, 1992 to March 31, 1993, April 1, 1993 to March 31, 1994, and April 1, 1994 to March 31, 1995.

Names of departments and agencies

Under the *Public Service Staff Relations Act*, Schedule I, Part I, the federal Public Service comprises more than 60 departments, agencies and commissions (listed in Table 5) for which the Treasury Board is the employer.

As part of government initiatives announced in June and November 1993 and implemented over the 1993-94 and 1994-95 fiscal years, 6 new federal departments were created, largely through the reorganization of 14 others. A summary of these changes in departmental structure is included in the notes accompanying Table 5. When employee records have not yet been converted to reflect the new departmental structure, the department or agency appears under its previous name.

Employee population and full-time equivalents

This report provides information on Public Service employees (as defined earlier) as of March 31, 1996.

The number of employees does not correspond to the number of full-time equivalents. For example, two part-time employees who each work half the normal hours of work comprise one full-time equivalent. Information on employment equity does not account for full-time equivalents.

Term employees (specified period of employment)

The Financial Administration Act was amended in June 1993 to change the definition of "employee" to include persons hired for a specified period of at least three months. Prior to that, a term employee for reporting purposes was an employee hired for six months or more. Term employees fall into two categories:

- short-term employees appointed for fewer than three months; and
- long-term employees appointed for three months or more.

Since short-term employees are not required to self-identify, the statistics in this report include only long-term employees. However, during the course of their employment in the Public Service, some people who are initially hired as short-term employees become long-term employees but do not self-identify. Situations like this may give rise to a slight under reporting of the representation of designated groups. For this reason, departments and agencies should ask new employees to participate in the self-identification process.

Data on people in the designated groups

The source of data in the statistical appendix is the Incumbent File, which contains information on all employees for whom the Treasury Board is the employer, in accordance with the *Public Service Staff Relations Act*, Schedule I, Part I. Data in the Incumbent File are derived monthly from the pay system of Public Works and Government Services Canada. Data on movements into and out of the Public Service come from the Mobility File, a subset of the Incumbent File. Data on promotions come from the Appointments File administered by the Public Service Commission of Canada.

All tabulations, other than those for women, contain data obtained through self-identification, the process by which people identify themselves as being from one of the other three designated groups. These data are generated from the Employment Equity Data Bank maintained by the Treasury Board of Canada, Secretariat.

The completeness and accuracy of employment equity data for the federal Public Service depend on employees being willing to self-identify and on employers giving them the opportunity to do so. Employees are given this opportunity when they first begin working and during departmental self-identification surveys or campaigns. And, at any time, they may simply fill in a self-identification form, available from employment equity coordinators in their department.

Terminology used in this report

"Hirings" refers to the number of employees (indeterminate, terms of three months or more, and seasonal) added to the Public Service workforce during the fiscal year the report covers. It is a measure of the flow of employees into the Public Service and may include more than one action for term employees.

"Promotions" refers to the number of appointments of employees to positions at higher maximum levels of pay, either within the same occupational group or subgroup, or in another group or subgroup, during the fiscal year covered by the report.



"Separations" refers to the number of employees (indeterminate, terms of three months or more, and seasonal) removed from the Public Service payroll during the fiscal year covered by the report. It is a measure of the flow of persons out of the Public Service and may include more than one action for term employees. Separations include people who retired or resigned, or those whose specified period of employment ended. People on leave without pay are excluded from the population counts derived from the pay-driven Incumbent File; however, they are included as separations when they leave the Public Service.

"Indeterminate employees" refers to people appointed to the Public Service for an unspecified duration.

"Seasonal employees" refers to people who are hired to work cyclically for a season or portion of each year. "Casual employees" refers to people hired by a department or agency for a specified period of no more than 90 days during the fiscal year. Casual employees are excluded from the employee totals for employment equity purposes.

"Workforce availability" refers to the distribution of people in the designated groups as a percentage of the total Canadian workforce. For the purposes of the federal Public Service, workforce availability is based only on those occupations in the Canadian workforce that correspond to the occupational groups in the Public Service.

List of Tables

Table 1

Representation of the Designated Groups in the Public Service

Table 2

Representation of the Designated Groups in the Public Service by Type of Employment and Gender

Table 3

Distribution of Public Service Employees by Designated Group Showing Occupational Category and Occupational Group

Table 4

Distribution of Public Service Employees by Designated Group Showing Occupational Category and Age

Table 5

Distribution of Public Service Employees by Designated Group Showing Departments and Agencies

Table 6

Distribution of Public Service Employees by Designated Group and Region of Work

Table 7

Distribution of Public Service Employees by Designated Group and Salary Band

Table 8

Hirings into the Public Service by Designated Group and Region of Work

Table 9

Hirings into the Public Service by Designated Group and Occupational Category

Table 10

Hirings into the Public Service by Designated Group and Type of Employment

Table 11

Promotions within the Public Service by Designated Group and Region of Work

Table 12

Promotions within the Public Service by Designated Group and Occupational Category

Table 13

Promotions within the Public Service by Designated Group and Type of Employment

Table 14

Separations from the Public Service by Designated Group and Region of Work

Table 15

Separations from the Public Service by Designated Group and Occupational Category

Table 16

Separations from the Public Service by Designated Group and Type of Employment



Table 1

Representation of the Designated Groups in the Public Service

	All Employees	Women	ue	Aboriginal Peoples	jinal les	Persons with Disabilities	ons n ities	Persons in a Visible Minority	ns inority
		#	%	#	%	#	%	#	%
Public Service Representation									
As of March 31, 1996	201,009	96,794	48.2	4,665	2.3	6,291	3.1	8,981	4.5
As of March 31, 1995	217,784	103,191	47.4	4,783	2.2	6,935	3.2	8,914	4.1
As of March 31, 1994	224,640	105,621	47.0	4,492	2.0	6,623	2.9	8,566	8.0
As of March 31, 1993	221,114	102,015	46.1	4,441	2.0	6,755	3.1	8,462	3.8
Workforce Availability 1991 Census			47.3		5.6		8.4		0.6

The workforce availability estimates are based on information from the 1991 Census of Canada and the post-census Health and Activity Limitation Survey. They include only those occupations in the Canadian workforce that correspond to the occupational groups in the Public Service. New information on The data in this and other tables in this report cover employees defined for employment equity purposes in the Financial Administration Act. workforce availability will be obtained from the census held in May 1996.

Table 2

Representation of the Designated Groups in the Public Service by Type of Employment and Gender

As of March 31, 1996

Public Service Total Women Aboriginal Peoples Total Women Men Disabilities Total Women Men Persons with Disabilities Total Women Men
--

Note: Shaded columns indicate the percentage representation by gender within each group of employees. Other percentages are of the Public Service total for all employees, women and men respectively. Thus women in a visible minority are 4.4% of all women in the federal Public Service.

Table 3

Distribution of Public Service Employees by Designated Group Showing Occupational Category and Occupational Group

(PSSRA I-I, Indeterminate, Terms of Three Months or More, and Seasonal Employees)

As of March 31, 1996

Occupational Category and Group	nal and Group	All Employees	Women	ien	Aboriginal Peoples	jinal Iles	Persons with Disabilities	ons (ities	Persons in a Visible Minority	ns in ble rity
			#	%	#	%	#	%	#	%
Executive		3,399	725	21.3	54	1.6	7.1	2.1	78	2.3
Scientific	Scientific and Professional									
AC	Actuarial Science	4	_	25.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
AG	Agricultural	252	69	27.4	-	0.4	2	0.8	13	5.2
AR	Architecture and Town Planning	265	47	17.7	9	2.3	n	1.1	30	11.3
AU	Auditing	5,173	1,233	23.8	28	0.5	69	1.3	669	13.5
B	Biological Sciences	1,263	408	32.3	0	0.7	6	0.7	75	5.9
CH	Chemistry	508	163	32.1	2	0.4	12	2.4	74	14.6
DE	Dentistry	10	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
DS	Defence Scientific Service	442	41	9.3	0	0.0	4	0.9	24	5.4
ED	Education	897	463	51.6	70	7.8	21	2.3	43	4.8
Z	Engineering and Land Survey	2,564	219	8.5	14	0.5	72	2.8	329	12.8
ES	Economics, Sociology and Statistics	2,830	926	32.7	27	1.0	63	2.2	225	8.0
FO	Forestry	114	13	11.4	က	2.6	4	3.5	5	4.4
H	Home Economics	28	28	100.0	0	0.0	₩	3.6	0	0.0
HH	Historical Research	259	96	37.1	2	1.9	4	1.5	-	0.4
LA	Law	1,433	633	44.2	29	2.0	30	2.1	52	3.6
LS	Library Science	462	338	73.2	7	1.5	13	2.8	30	6.5
MA	Mathematics	256	92	35.9	0	0.0	4	1.6	35	13.7
QW	Medicine	229	55	24.0	-	0.4	∞	3.5	22	9.6
MT	Meteorology	527	99	12.5	က	9.0	9	- -	14	2.7
⊃ Z	Nursing	1,455	1,246	9.58	87	0.9	0	1.2	75	5.2
OP	Occupational and Physical Therapy	32	29	9.06	0	0.0	0	0.0	2	6.3
PC	Physical Sciences	1,399	370	26.4	16	1.1	24	1.7	92	5.4
H	Pharmacy	31	9	58.1	0	0.0	0	0.0	С	9.7
PS	Psychology	198	92	38.4	0	0.0	2	2.5	0	4.5

Table 3 (Cont'd)

Distribution of Public Service Employees by Designated Group Showing Occupational Category and Occupational Group

Occupational Category and	Occupational Category and Group	All Employees	Women	nen	Aboriginal Peoples	ginal	Persons with Disabilities	ons h lities	Persons in a Visible Minority	ns in ible rity
			#	%	#	%	#	%	#	%
SE	Scientific Research	1,984	234	00.	7	4.0	40	2.0	233	11.7
SG	Scientific Regulation	290	207	35.1	9	1.0	40	3.2	55	6.3
SW	Social Work	58	25	43.1	2	8.6	2	3.4	+	1.7
TO	University Teaching	146	∞	5.5	τ	0.7	2	1.4	14	9.6
\mathbb{N}	Veterinary Medicine	508	108	21.3	_	0.2	12	2.4	26	5.1
Total		23,917	7,212	30.2	328	4.	447	1.9	2,165	9.1
Administra	Administrative and Foreign Service									
AS	Administrative Services	14,245	8,698	61.1	312	2.2	481	3.4	419	2.9
00	Commerce	1,943	551	28.4	34	1.7	47	2.4	93	4.8
CS	Computer Systems Administration	7,555	2,109	27.9	78	1.0	241	3.2	574	7.6
Ī	Financial Administration	2,538	666	39.4	90	2.0	92	3.0	222	8.7
S L	Foreign Service	1,113	299	26.9	15	1.3	16	1.4	56	5.0
2	Information Services	1,551	944	6.09	20	£.	36	2.3	31	2.0
MM/AT	Management/Administration Traince	314	168	53.5	5	1.6	7	2.2	27	8.6
MO	Organization and Methods	387	178	46.0	(n)	0.8	19	4.9	_	2.8
PE	Personnel Administration	2,960	1,951	62.9	116	3.9	159	5.4	82	2.8
PG	Purchasing and Supply	2,151	965		39	1.8	82	3.00	88	4.1
PM	Program Administration	33,754	17,519	51.9	869	2.6	1,220	3.6	1,428	4.2
T T	Translation	865	495		n	0.3	34	3.9	17	2.0
W	Welfare Programs	1,861	833	44.8	80	4.8	61	3.3	28	3.1
TatoT		74 037	25 700	T)	1 600		0 470		00	
Olai		102,11	20,703	200.	1,000	Z.3	2,4/9	G.D	3,100	4.4

0.1-4.6.9.0-1.9.1-7.7.7.0-1.4	2.7	0.4 5.0 0.4 7.0 0.0 0.4	4.7	2.0 + 2.4.7.0 0 0 + 4.5.0 0 0 + 4.5.0 0 0 1	2.0	4.5
20 221 221 57 128 128 158	637	2,057 138 290	2,490	11 13 13 13 14 14 15 15 15 15 15 15 15 15 15 15 15 15 15	505	8,981
0 + 2	6.	2.00 2.45 2.6 2.6 8.15 8.26	4.3	- 0 0 4 4 4 0 0 8 0 - 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0	2.3	ж. Т.
21 74 74 88 88 88 85 85 86	431	3 1,966 87 22 190	2,268	45 10 10 10 10 10 10 10 10 10 10 10 10 10	262	6,291
0.00 + + 0.00 0.00 + 0.00 + 0.00 0.00 0	£.	2.00 2.00 2.00 2.00	2.9	0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0	3.0	2.3
8 2 1 10 5 8 3 8 3 8 3 8 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4	315	1,356 36 162	1,559	248 265 235 160 17 19 19	276	4,665
8.0 8.0 8.0 8.0 8.0 8.0 8.0 8.0	19.9	31.5 82.7 80.5 53.5 98.6	84.6	8.51 8.51 8.51 8.51 8.51 8.51 8.51 8.51	13.2	48.2
159 33 1,411 57 0 758 305 1,462 47	4,662	47 35,846 1,923 54 7,226	45,096	830 13 14 14 366 0 70 70	3,390	96,794
2,329 557 710 6,345 2,301 2,106 2,106 39 1,234 2,538 1,044	23,477	149 43,336 2,389 101 7,326	53,301	4,651 880 9,479 5,286 929 746 133 1,573	25,678	201,009
Air Traffic Control Aircraft Operations Drafting and Illustration Engineering and Scientific Support Electronics Educational Support General Technical Primary Products Inspection Photography Radio Operations Social Science Support Ship's Officer Technical Inspection		Administrative Support CM Communications CR Clerical and Regulatory DA Data Processing OE Office Equipment Operation ST Secretarial, Stenographic, Typing		Correctional Services Firefighters General Labour and Trades General Services Heat, Power, Stationary Plant Operation Hospital Services Lightkeepers Printing Operations Ship's Crew Ship Repair		c Service
Technical AI AO AO DD EG EL EL EU EU EU EU EU SI SI SO SI TI	Total	Administrat CM CR DA OE ST	Total	Operational CX	Total	Total Public Service



Table 4

Distribution of Public Service Employees by Designated Group Showing Occupational Category and Age

As of March 31, 1996

Occupational Category	Age	All Employees	Women	nen	Aboriginal Peoples	ginal	Persons with Disabilities	ons h lities	Persons in a Visible Minority	ons a Ainority
			#	%	#	%	#	%	#	%
Executive	25-29 30-34 35-39 40-44 45-49 50-54 55-59 60-64 65-69	109 1,258 1,258 961 415 83	208 208 125 33 0	0.007 4.600 0.007 8.37 8.37 8.00 0.00 0.00 0.00 0.00 0.00 0.00 0.0	00000000000000	00 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0	0 - 0 - 0 - 0 - 0 - 0 - 0 - 0 - 0 - 0 -	0 0 - 0 0 4 8 0 0 8 0 8 8 4 8 8	00-88221	0.000444460
Total		3,399	725	21.3	54	9:	7.1	2.1	78	2.3
Scientific and Professional	20-24 25-29 30-34 35-39 40-44 45-49 50-54 60-64 65-69	7,346 2,930 4,110 5,058 7,741 622 173	689 1,539 1,1426 1,183 622 265 19	59.2 51.2 4.5.4 2.3.4 4.5.2 19.8 4.7 7.4	0 8 8 9 9 9 9 9 9 9 9 9 9 9 9 9 9 9 9 9	0 0 0 0 1 1 1 1 1 1 1 0 0 0 0 0 0 0 0 0	0 4 8 8 8 8 8 8 8 8 8 8 8 8 8 8 8 8 8 8	0	244 141 177 177 187 187 187 187 187 187	5.01 6.00 6.08 6.08 7.10 6.01 7.11 1.11
Total		23,917	7,212	30.2	328	4.	447	6.1	2,165	9.1

Administrative and 16-19 Foreign Service 20-24 25-29 4 30-34 13 40-44 16 50-54 7 55-59 60-64 65-69 70+	Total 71	Technical 16-19 20-24 25-29 30-34 35-39 40-44 45-49 50-54 55-59 170+	Total 23	Administrative Support 16-19 20-24 25-29 30-34 77 40-44 11 45-49 50-54 65-69 70+	Total 5.
540 4,417 9,279 13,337 16,522 15,809 7,327 2,852 911 198	1,237	260 2,560 4,564 1,564 1,303 1,303 1,303 1,303	23,477	28 4,727 7,945 10,946 10,843 9,251 4,796 2,580 895 39	53,301
275 2,217 5,037 7,825 9,050 7,086 2,828 1,041 1,041	35,709	88 8877 1,027 1,023 1,023 1,19 119 119	4,662	24 850 850 6,672 9,430 9,179 1,842 7,242 1,181 1,14	45,096
0.0 50.9 54.3 54.3 44.8 38.6 36.5 40.9	50.1	33.55 33.55 33.57 25.54 25.55 20.9 9.9 0.0 0.7 7.7	19.9	85.7 76.7 79.8 84.0 84.7 84.3 87.2 86.9 79.7	84.6
0 1 1 2 6 5 2 8 8 9 7 7 4 7 8 8 8 8 9 7 7 8 9 9 7 7 8 9 9 7 7 7 8 9 9 9 9	1,633	0 1 2 2 2 3 3 1 0 0 0 7 8 1 8 1 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0	315	198 325 325 207 103 48 0	1,559
0.0% & 4.0% + 7.8% & % & % & % & % & % & % & % & % & % &	2.3	0.44.4.4.4.00.0000000000000000000000000	£.	68444899911110 684007911110	2.9
0 10 221 387 581 697 137 43 137	2,479	00118301100	431	0 1 10 8 8 1 10 8 8 1 10 8 8 1 1 1 1 1 1	2,268
0.0-1-9.9.8.4.4.4.8.0 0.0-1-4.0.8.4.7.8.7.80	3.5	0.00 0.	8.	0.1-9.6.444.040 0.4.6.7-1-0.7-9.0.0.0.0.0.0.0.0.0.0.0.0.0.0.0.0.0.0.0	4.3
26 334 511 511 527 527 67 67	3,106	1 8 87 87 89 85 103 107 7 7	637	43 225 338 370 459 501 189 52 4	2,490
0.4 \ \ \ \ \ \ \ \ \ \ \ \ \ \ \ \ \ \ \	4.4	21 21 21 21 21 21 21 21 21 21 21 21 21 2	2.7	8844846976877 98844448887	4.7

Table 4 (Cont'd)

Distribution of Public Service Employees by Designated Group Showing Occupational Category and Age

Occupational Category	Age	All	Wor	Women	Aboriginal	ginal	Persons with	sons	Persons in a	ons
			#	%	#	***************************************	#	%	# #	% %
Operational	16-19	5	τO	38.5						
	20-02	301	100	0.00			Ο,	0.0	0	
	1000	7 7 7	7 0	7.70	<u> </u>	5.6	4	1.2	m	
	62-62		34/	26.4	83	6.3	0	0.7	000	
	30-34	2,977	528	17.7	125	4.2	59	0.0	70	
	35-39	4,624	604	13.1	139	3.0	96		77	
	40-44	5,424	548	10.1	134	2.5	118	- 0	t (*)	
	45-49	4,780	513	10.7	110) (C	001	1.0	000	
	50-54	3,290	380	11.6	62	5 6	000) c		N .
	55-59	2,039	253	12.4	64	i m	0 00) (v	0 4	- ر ي ۲
	60-64	737	80	10.9	0	· (()		- 0	- (C	N. 0
	69-29	125	20	16.0	2 4	j w.		υ. ∠ υ. α	<u> </u>	Y +
	70+	32	_	010) (n) C) t	7 0	0.0
		1		7	-	-	7)	y. 4.	0	0.0
Total		25,678	3,390	13.2	776	3.0	595	2.3	505	2.0
Public Service	16-19	50	32	64.0	4	2.0	C		0	
	20-24	2,300	1,360	59.1	93	4.0	30		28	
	25-29	13,371	7,554	56.5	494	3.7	189		791	
	30-34	26,193	14,472	55.3	824	3.1	632		1 000	
	35-39	37,154	20,476	55.1	006	2.4	1.038		1 350	
	40-44	42,922	21,434	49.9	940	2.2	1,441), COO, 1	
	45-49	41,206	17,569	42.6	750	0	1 490		744, +	
	20-24	22,332	8,413	37.7	407	00	861		1 220	
	25-59	10,930	3,953	36.2	196	00	405		CC8	
	60-64	3,663	1,261	34.4	20	4	163		220	
	69-59	729	211	28.9	~				202	
	70+	159	29	37.1	· m	1.0	8	4.4	N 00	5.7
Total Public Service		201 000	707 30		() ()					
		000,100	90,794	7.04	4,665	2.3	6,291	L.	8,981	4.5

Table 5

Distribution of Public Service Employees by Designated Group Showing Departments and Agencies

As of March 31, 1996

Department/Agency	All	Women	nen	Aboriginal Peoples	inal	Persons with Disabilities	ons rities	Persons in a Visible Minority	ins inority
		#	%	#	%	#	%	#	%
Revenue Canada	39,047	21,410	54.8	494	1.3	963	2.5	2,284	5.8
Human Resources Development Canada	23,494	16,431	6.69	651	2.8	1,313	5.6	925	
National Defence	22,054	7,412	33.6	418	ا	614	2.8	220	2.6
Public Works and Government Services	12 978	6 080	46.9	242	6.	662	5.1	798	6.1
Transport Canada ²	11,551	3,053	26.4	130	-	206	1.8	368	3.2
Correctional Service Canada	11,055	3,968	35.9	392	3.5	233	2.1	302	2.7
Fisheries and Oceans ²	10,259	2,542	24.8	140	1.4	218	2.1	294	2.9
Agriculture and Agri-Food Canada	8,418	3,119	37.1	88	-	160	1.9	322	3,8
Health Canada	5,874	3,702	63.0	389	9.9	157	2.7	379	6.5
Statistics Canada	5,048	2,549	50.5	61	1.2	132	2.6	340	6.7
Canadian Heritage	4,967	2,225	44.8	189	3.8	112	2.3	113	2.3
Industry Canada	4,776	2,138	44.8	83	1.7	143	3.0	231	4.8
Environment Canada	4,739	1,596	33.7	46	1.0	83	<u></u>	218	4.6
Natural Resources Canada	4,206	1,463	34.8	55	1.3	109	2.6	219	2.5
Citizenship and Immigration Canada	4,029	2,388	59.3	75	ا ن	155		329	œ 7.
Foreign Affairs and International Trade								(
Canada	3,755	1,717	45.7	29	1.6	98	2.3	152	4.0
Royal Canadian Mounted Police					,	(((1
(Civilian Staff)	3,367	2,787	82.8	121	3.6	196	ν. Ω.	126	
Indian and Northern Affairs Canada	3,139	1,815	57.8	658	21.0	66	3.2	103	5.00
Veterans Affairs Canada ³	3,125	2,033	65.1	77	2.5	164	5.2	152	
Department of Justice Canada	2,367	1,439	8.09	59	2.5	51	2.2	108	
Public Service Commission of Canada	1,543	992	64.3	47	3.0	92	4.9	74	4.8
Canadian International Development Agency	ncy 1,160	638	55.0	15	£.	. 38	හ හ	9	5.3



Table 5 (Cont'd)

Distribution of Public Service Employees by Designated Group Showing Departments and Agencies

Department/Agency	AII Employees		Women	Aboriginal Peoples	Noriginal Peoples	Per W	Persons with Disabilities	Persons in a Visible Minority	ons a finority
	(#	%	#	%	#	%	#	, %
Designation and Retugee Board	813	519	63.8	13	1.6	23	000	100	120
Department of Finance Canada	725	361	49.8	9	0.8	1	j -	000	
National Archives of Canada	714	332	46.5	14	0	- 0) - 0	V C T	יי מיי
Canadian Grain Commission	694	208	30.0	00) C	- V - K	n c	<u>n</u>	— c
Prairie Farm Rehabilitation Administration	694	206	29.7	n (r	7 (<u> </u>	N 1.	<u></u> 1	2.0
Treasury Board of Canada, Secretariat4	629	356	77.7	2 ()	1 0	0.7	2	0.7
Privy Council Office	545) (M) (M) (M) (M) (M) (M) (M) (M) (M) (M	51.	0 +		_ [2.6	20	3.0
National Library of Canada	479	33.1	. 00	- 0	. c		 	00	1.5
Registry of the Federal Court of Canada	426	274	64.3	7	V 4	2 6	4 . Vi t	23	8.4
Canadian Radio-television and		- j			0.	07	4.7	21	4.9
Telecommunications Commission	395	221	0 55	7	0	Č			
Atlantic Canada Opportunities Agency	353	100	47.6		0 1	- C		16	
National Transportation Agency of Canada	338	061	56.0	† <	- c			_ :	
Canadian Space Agency	293	110	3. 0. 1. 0. 1. 0.	† 0	- c	_		10	
Western Economic Diversification Canada	293	153	50.01 50.01	7 01	. ~	- 4		28	
National Parole Board	275	0 0	79.3	_ α	† C	4 (4 (x) (16	5.5
Transportation Safety Board of Canada	244	00	33 (> <	J - C	<u>n</u> (∞ (
Solicitor General Canada	239	000	57.7	ן ע	- u	0 0		00 +	
Federal Office of Regional Development)		2	0.0	7		N	
(Quebec)	235	120	1 15	1		L	((
Canadian Human Rights Commission	183	117	63.9	- +	†. C	0 1	- c	m (ر ن
Office of the Chief Electoral Officer Office of the Commissionar of Office	169	82	50.3	4	2.4	4	2. S.	7.0	0.0 0.0
Languages	135	7.0		L					
Office of the Registrar of the Supreme Court	2	7 /	00.00	Ω	G. /	4	0.0	4	3.0
of Canada	133	00	60 09	C		~			
Registry of the Tax Court of Canada	129	- m		V m	o. c	4 1	0.0	o (6.8
Canadian Centre for Management)		כ				O	
Development	117	800	70.9	_	2	C		(
Utilice of the Governor General's Secretary	116	70	60.3		t 0.	0 1	0 0	No	7.1
Canada Labour Relations Board	87	09	0.69	-	-	- m		n C	0.0
Line gency rieparenness Canada	000	35	40.7	0	0.0	(m)	t 0
								_	J.

Offices of the Information and Privacy	83	43	52.4		1.2	2	6.1	0	0.0
Canadian International Trade Tribunal	81	4	50.6	0	0.0	-	1.2	4	4.9
Status of Women Canada	77	75	97.4	4	5.2	2	2.6	7	0.1
Canadian Dairy Commission	57	30	52.6	-	0.1	0	0.0	-	<u>←</u> ∞
Office of the Commissioner for Federal									
Judicial Affairs	42	23	54.8	0	0.0	2	4.8	, .	2.4
International Joint Commission	34	16	47.1	0	0.0	0	0.0	·	2.9
Patented Medicine Prices Review Board					(((C	C
Canada	30	100	0.09	0	0.0	0	0.0	n	0.0
Canadian Intergovernmental Conference					(((C	C
Secretariat	22	-	20.0	0	0.0	0	0.0	0 1	0.0
National Farm Products Marketing Council	16	0	56.3	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Hazardous Materials Information Review							1	1	1
Commission Canada	13	2	38.5	0	0.0	-	1.1	,- I	1.1
Registry of the Competition Tribunal	12	00	2.99	0	0.0	-	ω 	0	0.0
Canadian Secretariat (NAFTA)	7	4	14.3	0	0.0	0	0.0	2	28.6
Copyright Board Canada	9	2	33.3	0	0.0	0	0.0		16.7
Canadian Artists & Producers Professional						•	(((
Relations Tribunal	2	2	40.0	0	0.0	0	0.0))	0.0
Civil Aviation Tribunal of Canada	2	4	80.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Total	201,009	96,794	48.2	4,665	2.3	6,291	3.1	8,981	4.5

Civilian staff only. Data for members of the Canadian Forces are not included, as Treasury Board is not their employer.

Fisheries and Oceans includes the Canadian Coast Guard.

Includes data for the former Bureau of Pensions Advocates Canada, Veterans Appeal Board Canada, Canadian Pension Commission and Office of the Director of Veterans Land Act.

4 Includes Office of the Comptroller General.



Table 6

Distribution of Public Service Employees by Designated Group and Region of Work

As of March 31, 1996

Region of Work	All Employees	Women	nen	Aboriginal Peoples	ginal	Persons with Disabilitie	Persons with bisabilities	Person in a Visible Mir	Persons in a //sible Minority
		#	%	#	%	#	%	#	%
Newfoundland	5,387	2,062	38.3	193	3.6	106	2.0	257	75
Prince Edward Island	2,273	1,230	54.1	36	1.6	120	5.3	26) —
Nova Scotia	10,858	3,788	34.9	134	1.2	366	3.4	374	3.4
New Brunswick	609'9	2,997	45.3	83	1.3	207	m	57	6
Quebec (less NCR*)	28,369	13,705	48.3	285	1.0	631	2.2	455	9 -
NCR* (Quebec part)	15,622	8,411	53.8	435	2.8	653	4.2	678	2.4
NCR* (Ontario part)	48,829	24,649	50.5	718	1.5	1,552	(N)	2.238	4.6
Ontario (less NCR*)	33,756	16,869	50.0	735	2.2	1,137	4.8	2.455	7.3
Manitoba	9,281	4,816	51.9	507	5.5	313	4.8	280	0 0
Saskatchewan	5,255	2,505	47.7	319	6.1	173	. m	1100	000
Alberta	12,246	5,701	46.6	468	ω. ω.	408	000	646	1 10
British Columbia	19,713	8,923	45.3	553	2.8	575	5.9	1 547	0 00
Yukon	229	347	51.3	79	11.7	5	6	0	, L
Northwest Territories	969	317	45.5	111	15.9	0 0	2.7	0	
Outside Canada	1,438	474	33.0	0	9.0	00	£.	54	3
Total	201,009	96,794	48.2	4,665	2.3	6,291		8,981	4.5

*National Capital Region

Distribution of Public Service Employees by Designated Group and Salary Band

(PSSRA I-I, Indeterminate, Terms of Three Months or More, and Seasonal Employees) As of March 31, 1996

nority	COM %	26.0 37.5 49.7 64.3	73.1 79.7 86.6 90.8 94.6	96.8	99.8
Persons in a Visible Minority	%	ww44w4 vi∞rviO∞rvi	4.4.0.00.00 4.0.00.00 7.00.00	4.72.7.4.4.1.0.0.0.0.0.0.0.0.0.0.0.0.0.0.0.0.0	1.3
Visi	#	1,034 1,034 1,1317	787 588 627 377 339	200 98 123 25 27	8 981
is ies	WW.	10.7 37.2 47.7 59.3 70.9	79.8 85.0 89.6 93.2 95.7	7.7899999999999999999999999999999999999	100.0
Persons with Disabilities	%	1.04.6.9.9.9.0.9	22222	0.00.00.00	1.0
	#	1,522 1,331 532 580 585	451 262 231 178 130	101 33 45 17 17	5,036
lal s	COM % COM	0.00 0.00 0.00 0.00 0.00 0.00 0.00 0.0	877 800 800 800 800 800 800	80000000000000000000000000000000000000	100.0
Aboriginal Peoples	%	0.8899999999999999999999999999999999999	0.8.6.4.	8.0.4.0.0.0	0.7
∀ −	#	6 448 1,317 637 689 609	367 215 137 82 66	38 22 22 4 4 4	4,665
	COM %	0.2 10.5 40.9 55.7 81.6 81.6	988.4 92.6 97.2 98.4 1.2	0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 4 0 0 0 0	100.0
Women	%	73.5 76.1 72.7 55.6 45.7	36.7 33.3 25.6 26.2 20.3	22.0 16.4 16.4 19.0 19.8	13.9
	#	227 9,884 29,470 14,301 13,113	6,629 3,990 2,686 1,769 1,214	417 272 194 701 724	83
ll yees	% COM	6 5 3 9 6 8 6 7 8 9 9 9 9 9 9 9 9 9 9 9 9 9 9 9 9 9 9	83.4 88.7 92.0 95.0	4.20 99.00 99.00 7.00 7.00	100.0
All	#	309 12,985 40,533 25,741 28,720 29,418	18,040 11,970 10,481 6,755 5,967	4,798 1,657 1,619 523 212	599
Salary Band		≥ 19,999 20,000 - 24,999 25,000 - 29,999 30,000 - 34,999 35,000 - 39,999 40,000 - 44,999	45,000 - 49,999 50,000 - 54,999 55,000 - 59,999 60,000 - 64,999 65,000 - 69,999	70,000 - 74,999 75,000 - 79,999 80,000 - 84,999 85,000 - 89,999 90,000 - 94,999	100,000+ Total

Note: Cumulative percentages (CUM) are the percentages of the overall totals (columns) for the Public Service, as well as for each of the designated groups. Other percentages are a designated group's share of each salary band (rows).

Hirings into the Public Service by Designated Group and Region of Work

(PSSRA I-I, Indeterminate, Terms of Three Months or More, and Seasonal Employees) April 1, 1995 to March 31, 1996

Region of Work	All Employees	Wor	Women	Abor	Aboriginal Peoples	Persons with Disabilities	ons th ilities	Persons in a Visible Mind	Persons in a isible Minority
		#	%	#	%	#	%	#	, %
Newfoundland	609	470	77.2	m	0.57	_	¥-	Ц	C
Prince Edward Island	114	74	64.9		5.3	٠ لــ	4 4	7	0.0
Nova Scotia	447	221	49.4	m	0.7) 4	, O	- L	D C.
New Brunswick	295	126	42.7	0	0.0	· m	0.1	<u> </u>	t C
Cuebec (less NCR*)	2,327	1,749	75.2	14	9.0	32	4.	59	5 0
NCR" (Quebec part)	268	307	54.0	64	11.3	17	3.0	20	. cc
NCR* (Ontario part)	2,415	1,378	57.1	54	2.2	49	2.0	137	57
Untario (less NCA*)	2,008	1,391	69.3	53	2.6	35	1.7	67	. cc
Manitoba	1,161	849	73.1	64	5.5	27	2.3	000) rc
Saskatchewan	637	305	47.9	33	5.2	7	-) -	1 7
Alberta	1,115	595	53.4	52	4.7	19	1.7	98	- 0
British Columbia	1,648	1,032	62.6	52	3.2	2	. t.	77	2.C
Yukon	134	58	43.3	27	20.1	_	0.7		
Northwest lerritories	92	43	46.7	10	17.4	0	0.0		
Outside Canada	2	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Total	13,572	8,598	63.4	441	3.2	227	1.7	460	3.4

*National Capital Region

Note: "Hirings" refers to employees who were added to the Public Service payroll between April 1, 1995 and March 31, 1996 (see also Technical Notes in the Appendix). Percentages are a designated group's share of the total for each region.

Hirings into the Public Service by Designated Group and Occupational Category

(PSSRA I-I, Indeterminate, Terms of Three Months or More, and Seasonal Employees) April 1, 1995 to March 31, 1996

Occupational Category	All Employees	Women	ue	Aboriginal Peoples	nal es	Persons with Disabilities	ns ties	Persons in a Visible Minority	ns nority
		#	%	#	%	#	%	#	%
Executive	53	12	22.6	-	1.9	2	89 80	Ψ.	6.1
Scientific and Professional	938	524	55.9	32	3.4	12	د .	52	5.5
Administrative and Foreign Service	2,030	974	48.0	77	8.8	42	2.1	105	5.2
Technical	006	382	42.4	23	2.6	œ	6:0	59	3.2
Administrative Support	7,230	6,106	84.5	222	3.1	146	2.0	256	3.5
Operational	2,421	009	24.8	98	3.6	17	0.7	17	0.7
Total	13,572	8,598	63.4	441	3.2	227	1.7	460	3.4

Note: "Hirings" refers to employees who were added to the Public Service payroll between April 1, 1995 and March 31, 1996 (see also Technical Notes in the Appendix). Percentages are a designated group's share of the total for each occupational category.

Hirings into the Public Service by Designated Group and Type of Employment

(PSSRA I-I, Indeterminate, Terms of Three Months or More, and Seasonal Employees)

April 1, 1995 to March 31, 1996

Type of Employment	All Employees	Women	nen	Aboriginal Peoples	ginal	Persons with Disabilities	ons T lities	Persons in a Visible Minority	ns inority
		#	%	#	%	#	%	#	%
Indeterminate	1,837	845	46.0	70	89.	53	2.9	78	4.2
Term (Three Months or More)	11,686	7,740	66.2	370	3.2	174	1.5	379	3.2
Seasonal	49	13	26.5		2.0	0	0.0	m	6.1
Total	13,572	8,598	63.4	441	3.2	227	1.7	460	3.4

Note: "Hrings" refers to employees who were added to the Public Service payroll between April 1, 1995 and March 31, 1996 (see also Technical Notes in the Appendix). Percentages are a designated group's share of the total for each type of employment.

Promotions within the Public Service by Designated Group and Region of Work

(PSSRA I-I, Indeterminate, Terms of Three Months or More, and Seasonal Employees) April 1, 1995 to March 31, 1996

Region of Work	All Employees	Women	nen	Aboriginal Peoples	ginal Iles	Persons with Disabilities	ons h lities	Persons in a Visible Mino	Persons in a risible Minority
		#	%	#	%	#	%	#	%
Newfoundland	180	79	43.9	∞	4.4		9.0	-	9.0
Prince Edward Island	123	85	69.1	2	1.6	∞	6.5	0	0.0
Nova Scotia	376	148	39.4	0	2.4	0	2.4	1	2.9
New Brunswick	252	112	44.4	9	2.4	9	2.4	m	1.2
Quebec (less NCR*)	1,450	874	60.3	26	₩. ₩.	39	2.7	30	2.1
Ontario (less NCR*)	1,216	695	57.2	28	2.3	37	3.0	107	8.8
*#02	4,061	2,287	56.3	06	2.2	104	2.6	179	4.4
Manitoba	397	221	55.7	20	5.0	1	2.8	7	1.8
Saskatchewan	206	101	49.0	26	12.6	2	2.4	4	1.9
Alberta	290	297	50.3	22	3.7	12	2.0	39	9.9
British Columbia	932	458	49.1	31	3.3	18	0.1	85	9.1
Yukon	32	17	53.1	က	9.4	0	0.0	0	0.0
Northwest Territories	28	0	32.1	4	14.3	0	0.0	_	3.6
Outside Canada	77	35	45.5	_	1.3	-	6.1	m	3.9
Unknown	Ŋ	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Total	9,925	5,418	54.6	276	2.8	251	2.5	470	4.7

*National Capital Region

Data on promotions are obtained from the Public Service Commission of Canada and include only information from departments and agencies that fall under both the PSSRA I-I and the Public Service Employment Act. Note:

Percentages are that designated group's share of all promotions of Public Service employees in that region (see definition of promotions in Technical Notes in the Appendix).

Table 12

Promotions within the Public Service by Designated Group and Occupational Category

(PSSRA I-I, Indeterminate, Terms of Three Months or More, and Seasonal Employees) April 1, 1995 to March 31, 1996

Occupational Category	All Employees	Women		Aboriginal Peoples	inal les	Persons with Disabilities	ons n lities	Persons in a Visible Minority	nority
		#	%	#	%	#	%	#	%
Executive	292	80	27.4	_	2.4	0	0.0	4	4.
Scientific and Professional	1,245	476	38.2	26	2.1	0	0.7	118	9.5
Administrative and Foreign Service	3,814	2,271	59.5	96	2.5	128	8. 4.	169	4.4
Technical	1,197	289	24.1	59	2.4	15	1.3	59	2.4
Administrative Support	2,539	2,102	82.8	82	3.2	84	3.3	133	5.2
Operational	685	117	17.1	35	5.7	15	2.2	16	2.3
Not Specified	153	83	54.2	-	0.7	0	0.0	₩	0.7
Total	9,925	5,418	54.6	276	2.8	251	2.5	470	4.7

Data on promotions are obtained from the Public Service Commission of Canada and include only information from departments and agencies that fall under both the PSSRA I-I and the Public Service Employment Act.

Percentages are that designated group's share of all promotions of Public Service employees in that occupational category (see definition of promotions in Technical Notes in the Appendix).

Promotions within the Public Service by Designated Group and Type of Employment

(PSSRA I-I, Indeterminate, Terms of Three Months or More, and Seasonal Employees)

April 1, 1995 to March 31, 1996

Type of Employment	All Employees	Women	len	Aboriginal Peoples	jinal Ies	Persons with Disabilities	Persons with Disabilities	Persons in a Visible Minority	ons i inority
		#	%	#	%	#	%	% #	%
Indeterminate	8,233	4,393	53.4	220	2.7	214	2.6	385	4.7
Term (Three Months or More)	1,692	1,025	9.09	99	3.3	37	2.2	85	5.0
Total	9,925	5,418	54.6	276	2.8	251	2.5	470	4.7

Data on promotions are obtained from the Public Service Commission of Canada and include only information from departments and agencies that fall under both the PSSRA I-I and the Public Service Employment Act. Note:

Percentages are that designated group's share of all promotions of Public Service employees having that type of employment (see also definition of promotions in the Technical Notes in the Appendix).

Table 14

Separations from the Public Service by Designated Group and Region of Work

April 1, 1995 to March 31, 1996

Jack M. Action of	All	×		Aboriginal	ginal	Persons	ons h	Persons	ons
Alow to Holgan	Employees	women	nen	Peoples	oles	Disabilities	lities	Visible Minority	linority
		#	%	#	%	#	%	#	%
Newfoundland	1,567	845	53.9	27	1.7	4	0		(C
Prince Edward Island	316	167	52.8	∞	2.57	- <u>t</u>	4 7	הית) L
Nova Scotia	2,090	815	39.0	20	1.0	000	. 4	Γ. Ο C	- U
New Brunswick	1,231	491	39.9	15	1.2	42	3.4	70	j (
Quebec (less NCR*)	6,061	3,728	61.5	90	0.8	143	4.0	64)
NCR* (Quebec part)	2,208	1,053	47.7	66	4.5	109	6.4	73	- cr
NCR* (Ontario part)	7,670	3,967	51.7	125	1.6	284	3.7	302) o
Ontario (less NCR*)	5,778	3,116	53.9	182	3.1	243	4.2	790	5.7
Manitoba	2,365	1,483	62.7	110	4.7	85	3.6	0000) (C)
Saskatchewan	1,195	589	49.3	71	5.0	44	3.7	200	0.0
Alberta	2,297	1,135	49.4	93	4.0	80	4.3	782	2. K
British Columbia	3,857	1,966	51.0	116	3.0	125	3.5) C	. o
Yukon	198	91	46.0	36	18.2	1	0.5		0.0
Northwest Territories	213	88	41.3	54	25.4	. <	0) —	0.0
Outside Canada	49	15	30.6	0	0.0	-	2.0	- ന	6.1
Total	37,095	19,549	52.7	1,006	2.7	1,322	3.6	1,18	3.0

'National Capital Region

Note: "Separations" refers to employees leaving the Public Service payroll between April 1, 1995 and March 31, 1996 (see also Technical Notes in the Appendix).

Table 15

Separations from the Public Service by Designated Group and Occupational Category

April 1, 1995 to March 31, 1996

Occupational Category	All Employees	Women	en	Aboriginal Peoples	inal les	Persons with Disabilities	ons h lities	Persons in a Visible Minority	ons a linority
		#	%	#	%	#	%	#	%
Executive	540	62	11.5	2	6.0	18	3.3	15	2.8
Scientific and Professional	2,668	920	34.5	75	2.8	65	2.4	190	7.1
Administrative and Foreign Service	7,590	3,370	44.4	221	2.9	424	5.6	238	
Technical	3,495	745	21.3	52	1.5	85	2.4	72	2.1
Administrative Support	15,665	13,108	83.7	420	2.7	564	3.6	200	3.2
Operational	7,137	1,344	18.8	233	3.3	166	2.3	103	1.4
Total	37,095	19,549	52.7	1,006	2.7	1,322	3.6	1,118	3.0

Note: "Separations" refers to employees leaving the Public Service payroll between April 1, 1995 and March 31, 1996 (see also Technical Notes in the Appendix).

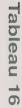
Table 16

Separations from the Public Service by Designated Group and Type of Employment

April 1, 1995 to March 31, 1996

Type of Employment	All Employees	Women	nen	Aboriginal Peoples	ginal oles	Persons with Disabilities	Persons with Disabilities	Persons in a Visible Minority	ons a Ainority
		#	%	#	%	#	%	#	%
Indeterminate	19,828	8,220	41.5	537	2.7	949	8.	209	ю. Т
Term (Three Months or More)	16,930	11,209	66.2	448	2.6	367	2.2	510	3.0
Seasonal	337	120	35.6	21	6.2	9	7 8.	-	0.3
Total	37,095	19,549	52.7	1,006	2.7	1,322	9. 9.	1,1	3.0

Note: "Separations" refers to employees leaving the Public Service payroll between April 1, 1995 and March 31, 1996 (see also Technical Notes in the Appendix).



Répartition des cessations d'emploi à la fonction publique par groupe désigné et type d'emploi

(LRTFP I-I, employés nommés pour une durée indéterminée et pour une période déterminée de 3 mois ou plus, et saisonniers)

Du 1er avril 1995 au 31 mars 1996

Type d'emploi	Ensemble des employés	Femmes	mes %	Autochtones	ones %	Personnes handicapées N ^{bre} %	nnes apées %
Durée indéterminée	19 828	8 220	41,5	537	2,7	949	4,8
Période déterminée (3 mois ou plus)	16 930	11 209	66,2	448	2,6	367	2,2
Saisonnier	337	120	35,6	21	6,2	0	1,8
Total	37 095	19 549	52,7	1 006	2,7	1 322	3,6

Nota: Les cessations d'emploi se réfèrent aux situations où les employés ont cessé de figurer sur la liste de paye entre le 1^{er} avril 1995 et le 31 mars 1996 (voir aussi les Notes techniques)



Répartition des cessations d'emploi à la fonction publique par groupe désigné, selon la catégorie professionnelle

Du 1er avril 1995 au 31 mars 1996 (LRTFP I-I, employés nommés pour une durée indéterminée et pour une période déterminée de 3 mois ou plus, et saisonniers)

Catégorie professionnelle	Ensemble des employés	Femmes	mes	Autochtones	ones	Personnes handicapées	nnes apées	Membres d'une minorité visible	nbra min
		Zbre	%	Zbro	%	Nbre	%	Nore	
Groupe de la direction	540	62	1.57	O	0,9	18	ω	75	, N
Scientifique et professionnelle	2 668	920	34,5	75	2,8	65	2.4	190	
Administration et service extérieur	7 590	3 370	44,4	221	2,9	424	5.6	238	ω
Technique	3 495	745	21.3	52	1.5	85	2.4	72	2.1
Soutien administratif	15 665	13 108	83,7	420	2,7	564	3.6	500	3,2
Exploitation	7 137	1 344	18,8	233	ω .ω	166	2.3	103	1,4
Total	37 095	19 549	52,7	1 006	97	1 322	3	0)

Nota : Les cessations d'emploi se référent aux situations où les employés ont cessé de figurer sur la liste de paye entre le 1º avril 1995 et le 31 mars 1996 (voir aussi les Notes techniques).

Répartition des cessations d'emploi à la fonction publique

par groupe désigné et région de travail

(LRTFP I-I, employés nommés pour une durée indéterminée et pour une période déterminée de 3 mois ou plus, et saisonniers)

Du 1eravril 1995 au 31 mars 1996

Lieu de travail	Ensemble des employés	Femmes	nes	Autochtones	tones	Personnes handicapées	ines pées	Membres d'une minorité visible	res norité e
		Nare	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Terre-Neuve	1 567	845	53,9	27	1,7	41	2,6	10	0,6
Île-du-Prince-Édouard	316	167	52,8	Φ	2,5	15	4,7	ΟΊ	1,6
Nouvelle-Écosse	2 090	815	39,0	20	1,0	89	4,3	52	2,5
Nouveau-Brunswick	1 231	491	39,9	15	1,2	42	3,4	7	0,6
Québec (moins RCN*)	6 061	3 728	61,5	50	0,8	143	2,4	64	
RCN* (Québec)	2 208	1 053	47,7	99	4,5	109	4,9	73	ω _ω
RCN* (Ontario)	7 670	3 967	51,7	125	1,0	284	3,7	302	<u>0</u>
Ontario (moins RCN*)	5 778	3 116	53,9	182	ω 	243	4,2	260	4,5
Manitoba	2 365	1 483	62,7	110	4,7	85	ය ශ්	89	ω _. ω
Saskatchewan	1 195	589	49,3	71	5,9	44	3,7	24	2,0
Alberta	2 297	1 135	49,4	93	4,0	98	4,3	78	3,4
Colombie-Britannique	3 857	1 966	51,0	116	3,0	125	ν _ω	150	39
Yukon	198	91	46,0	36	18,2		0,5	0	0,0
Territoires du Nord-Ouest	213	88	41,3	54	25,4	2	0,9	_	0,5
Extérieur du Canada	49	15	30,6	0	0,0	_	2,0	ω	6,1
Total	37 095	19 549	52,7	1 006	2,7	1 322	3,6	1 118	3,0

*Région de la capitale nationale

Nota: Les cessations d'emploi se réfèrent aux situations où les employés ont cessé de figurer sur la liste de paye entre le 1er avril 1995 et le 31 mars 1996 (voir aussi les Notes techniques).

Tableau 13

Répartition des promotions à l'intérieur de la fonction publique par groupe désigné, selon le type d'emploi

Du 1eravril 1995 au 31 mars 1996 (LRTFP I-I, employés nommés pour une durée indéterminée et pour une période déterminée de 3 mois ou plus, et saisonniers)

Total	Période déterminée (3 mois ou plus)	Durée indéterminée		Type d'emploi
9 925	1 692	8 233		Ensemble des employés
5 418	1 025	4 393	Nbre	Femmes
54,6	60,6	53,4	%	mes
276	56	220	Zbre	Autochtones
2,8	ယ်	2,7	%	tones
251 2,5	37	214	Zbre	Personnes handicapées
2,5	2,2	2,6	%	nnes
470	85	385	Nbre	Membres d'une minorité visible
4,7	5,0	4,7	%	bres ninorité ole

Nota: Les données sur les promotions sont fournies par la Commission de la fonction publique et ne portent que sur les institutions fédérales figurant à la partie I de l'annexe I de la LRTFP et assujetties à la LEFP.

Les pourcentages correspondent à la représentation de chaque groupe désigné dans l'ensemble des employés pour chaque type d'emploi (voir aussi la définition de «promotions» dans les Notes techniques).

Tableau 12

par groupe désigné, selon la catégorie professionnelle Répartition des promotions à l'intérieur de la fonction publique

(LRTFP I-I, employés nommés pour une durée indéterminée et pour une période déterminée de 3 mois ou plus, et saisonniers)

Du 1er avril 1995 au 31 mars 1996

Catégorie professionnelle	Ensemble des employés	Femmes	nes	Autochtones	ones	Personnes handicapées	nnes apées	Membres d'une minorité visible	bres ninori ole
		N bre	%	Nbre	%	Zbre	%	Nare	%
Groupe de la direction	292	80	27,4	7	2,4	0	0,0	4	
Scientifique et professionnelle	1 245	476	38,2	26	2,1	9	0,7	118	9,5
Administration et service extérieur	3 814	2 271	59,5	96	2,5	128	3,4	169	4,4
Technique	1 197	289	24,1	29	2,4	5	1,3	29	2,4
Soutien administratif	2 539	2 102	82,8	82	3,2	84	ယ္	133	5,2
Exploitation	685	117	17,1	35	5,1	15	2,2	16	N ₃
Non identifiée	153	83	54,2		0,7	0	0,0	<u> </u>	0,7
Total	9 925	5 418	54,6	276	2,0	251	2,5	470	4,7

Nota: Les données sur les promotions sont fournies par la Commission de la fonction publique et ne portent que sur les institutions fédérales figurant à la partie I de l'annexe I de la LRTFP et assujetties à la Loi sur l'emploi dans la fonction publique.

(voir aussi la définition de «promotions» dans les Notes techniques) Les pourcentages correspondent à la représentation de chaque groupe désigné dans l'ensemble des employés pour chaque catégorie

par groupe désigné et région de travail Répartition des promotions à l'intérieur de la fonction publique

(LRTFP I-I, employés nommés pour une durée indéterminée et pour une période déterminée de 3 mois ou plus, et saisonniers)

Du 1er avril 1995 au 31 mars 1996

77 35 45,5 1 5 0 0,0 0	77 35 45,5 1	2000. Z8 9 32, - 4		32 17 53,1 3	Britannique 932 458 49,1 31	590 297 50,3 22	hewan 206 101 49,0 26	397 221 55,7 20	4 061 2 287 56,3 90	(moins RCN*) 1 216 695	V*) 1450 874 60,3 26	252 112 44,4 6	148 39,4 9	85 69,1 2	180 79 43,9	Nbre % Nbre %	Ensemble des Lieu de travail employés Femmes Autochtones
276 28 251	0 0,0 0		14,3	9,4	ω, ω,	3,7	12,6	5,0	2,2	2,3	7,00	2,4	2,4	1,6	4,4		
2.5 470	0,0									3,0 107						% Nore	Membres Personnes d'une minorit handicapées visible

^{*}Région de la capitale nationale

Nota: Les données sur les promotions sont fournies par la Commission de la fonction publique et ne portent que sur les institutions fédérales figurant à la partie I de l'annexe I de la LRTFP et assujetties à la Loi sur l'emploi dans la fonction publique.

dans les Notes techniques) Les pourcentages correspondent à la représentation de chaque groupe désigné dans l'ensemble des employés (voir aussi la définition de «promotions»

par groupe désigné, selon le type d'emploi Répartition des personnes embauchées à la fonction publique

(LRTFP I-I, employés nommés pour une durée indéterminée et pour une période déterminée de 3 mois ou plus, et saisonniers)

Du 1er avril 1995 au 31 mars 1996

Total	Salsonnier	Période déterminée (3 mois ou plus)	Durée indéterminée		Type d'emploi
13 572	49	11 686	1 837		Ensemble des employés
8 598	13	7 740	845	Zbre	Femmes
63,4	26,5	66,2	46,0	%	mes
441	_	370	70	Nbre	Autochtones
3,2	2,0	,v m	ω ω	%	tones
227 1,7	0	174	53	N ^{bre} %	Personnes handicapées
1,7	0,0	<u>,</u>	2,9	%	nes
460 3,4	ω	379 3,2	78	Nbre %	Membres d'une minorité visible
3,4	6,1	3,2	4,2	%	ores inorité ole

Nota: Les embauches représentent les employés qui se sont ajoutés à la liste de paye entre le 1º avril 1995 et le 31 mars 1996 (voir aussi les Notes techniques). Le nombre total d'employés sert à établir le pourcentage pour chacun des groupes désignés.

par groupe désigné, selon la catégorie professionnelle Répartition des personnes embauchées à la fonction publique

Du 1er avril 1995 au 31 mars 1996 (LRTFP I-I, employés nommés pour une durée indéterminée et pour une période déterminée de 3 mois ou plus, et saisonniers)

Total	Exploitation	Soutien administratif	Technique	Administration et service extérieur	Scientifique et professionnelle	Groupe de la direction		Catégorie professionnelle e
13 572	2 421	7 230	900	2 030	938	53		Ensemble des employés
8 598	600	6 106	382	974	524	12	Z _{bre}	Femmes
63,4	24,8	84,5	42,4	48,0	55,9	22,6	%	nes
441	86	222	23	77	32		Nore	Autochtones
ω ,>	3,6	ω, 1	2,6	<u>ω</u> ω	3,4	1,9	%	nes
227	17	146	œ	42	12	N	Zbre	Personnes handicapées
1,7	0,7	2,0	0,9	2,1	1,3	3,8	%	nnes
460	17	256	29	105	52		Nbre %	Membres d'une minorité visible
3,4	0,7	3,5	Ω Ω	5,2	5	1,9	%	bres iinorité ble

Nota : Les embauches représentent les employés qui se sont ajoutés à la liste de paye entre le 1^{er} avril 1995 et le 31 mars 1996 (voir aussi les Notes techniques). Dans chaque catégorie professionnelle, le nombre total d'employés sert à établir le pourcentage pour chacun des groupes désignés.

par groupe désigné et région de travail Répartition des personnes embauchées à la fonction publique

(LRTFP I-I, employés nommés pour une durée indéterminée et pour une période déterminée de 3 mois ou plus, et saisonniers)

Du 1er avril 1995 au 31 mars 1996

Total	Terre-Neuve Île-du-Prince-Édouard Nouvelle-Écosse Nouveau-Brunswick Québec (moins RCN*) RCN* (Québec) RCN* (Ontario) Ontario (moins RCN*) Manitoba Saskatchewan Alberta Colombie-Britannique Yukon Territoires du Nord-Ouest Extérieur du Canada	minorité Lieu de travail
13 572	114 447 295 2327 2 415 2 008 1 161 1 637 1 1648 134 92	Ensemble des employés
8 598	470 74 221 126 1 749 307 1 378 1 391 849 305 595 1 032 58 43	Femmes
63,4	77 49,4 49,4 49,4 57,7 69,3 47,9 48,3 68,3 68,3 68,3 68,3 68,3 68,3 68,3 6	nes %
441	55 54 64 64 64 64 64 64 64 64 64 64 64 64 64	Autochtones
ω, Ν	0,0 0,0 0,0 0,0 0,0 0,0 0,0 0,0 0,0 0,0	itones
227	7 32 4 17 17 17 19 19 19	Personnes handicapées N ^{bre} %
1,7	0,00 0,00 0,00 0,00 0,00 0,00 0,00 0,0	nnes apées %
460	5 15 15 29 29 1137 67 59 111 0 0	Membre d'une visible
3,4	0,00 0,00 0,00 0,00 0,00 0,00 0,00 0,0	Membres d'une visible

*Région de la capitale nationale

Nota : Les embauches représentent les employés qui se sont ajoutés à la liste de paye entre le 1er avril 1995 et le 31 mars 1996 (voir aussi les Notes techniques). Les pourcentages correspondent à la représentation des groupes désignés dans chaque région.

et échelon de rémunération Répartition de l'effectif de la fonction publique par groupe désigné

Au 31 mars 1996 (LRTFP I-I, employés nommés pour une durée indéterminée et pour une période déterminée de 3 mois ou plus, et saisonniers)

Échelon de rémunération		≤ 19 999 20 000 - 24 999 25 000 - 29 999	000 - 34	000 -	45 000 - 49 999 50 000 - 54 999	000 - 59	000 - 69	000 - 74		000 84	200	95 000 - 99 999	. (+	Total
emp	Zbre	309 12 985 40 533	25 741	28 720 29 418	18 040 11 970	10 481	5 967	4 798	1 657	619	573	2007	1 1	599	201 009
des	CUM %	0000 0000	39.6	6,53 0,03 0,03 0,03 0,03 0,03 0,03 0,03 0	77,5 83.4	88.7	95,0	97 4	98.2	99.0	99.3	0 y 0	00,7	100,0	100,0
	Zbre	227 9 884 20 4 70	29 4 / 0 14 301	13 113 11 984	6 629 3 990	2 686	1 214	711	272	194	115	107	74	83	96 794
Femmes	%	73,5 76.1	72.7 55.6	45,7	33,7	25.6	ω, ω, ω,	1/0	16,4	12.0	22.0	15,7	, G	13,9	48,2
Ö	CUM %	10,5	40.9	69,2 81,6	000,4	95.3	98,72		2007	99.6	99.8	99,9	6,66	100,0	100,0
AL	Nbre	4486	1317	609	367	137)))))		7 00	\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\	U	4	4	4	4 665
Autochtones	%	0.02.0	νω: ν Ν i	1 C C C C C C C C C C C C C C C C C C C	0,0	<u>.</u>	7 7) .	0 0	() A		0,6	1,9	0,7	23
nes	CUM %	0,1	7 38 C	79.4	87,3	9 - 9 9 9 9	0,00		သ (ထ (သ (သ (သ (သ (သ (သ (သ (သ (သ (သ (သ (သ (သ	7 G	99.7	9,00	99,9	100,0	100.0
	Nore	19 522	1 331	55 65 65 55 60 75	451	707	178	. (101	1 G	7 1	17		0	5 036
Personnes	%	6,1	υ ω <i>ι</i> - ω c	00- 0NN	12	0 K	0,0	Ĺ	20,7	0 C	ン C い L	N :	0,5	1,0	77
nnes apées	CUM	0,4	37.2	59°3	79,8	005. 005. 005.	93.2	00,1	97,7	200,4	00.0	99.0	99,7	99,8	100.0
d'u	Nore	10	1 828	1 034	787	0.00	377	000	200	. 98	2 7	270	4	∞	8 98 1
Membres d'une minorité visible	%	ω <u>ν</u>	4 L	4. W.4 0. 00 m	4,4	4 9	50	0,7	4,2	59		£ 4 0 0	<u> </u>	-1.ω	4.5
res norité	CUM			37.5 49,7		797	90,8	94,0	96,8	97.9	99.3	99.0	99,7	8,00	1000

to a mandality of state or in their self-result of the property of the property of the state of the extension of the self-result.

selon la région de travail Répartition de l'effectif de la fonction publique par groupe désigné,

(LRTFP I-I, employés nommés pour une durée indéterminée et pour une période déterminée de 3 mois ou plus, et saisonniers)

Au 31 mars 1996

Lieu de travail	Ensemble des employés	Femmes	nes	Autochtones	ones	Personnes handicapées	nes	Membres d'une minorité visible	res norité le
		Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Zore	%
Terre-Neuve	5 387	2 062	38 33 33	193	ය <u>,</u> ග	106	2,0	25	0,5
Île-du-Prince-Édouard		1 230	54,1	36	1,6	120	S	26	1,1
Nouvelle-Écosse		3 788	34,9	134	1,2	366	3,4	374	3,4
Nouveau-Brunswick	6 609		45,3	83	<u>1</u> ω	207	ω̈́	57	0,9
Québec (moins RCN*)	28 369	13 705	48,3	285	1,0	631	2,2	455	7,00
RCN* (Québec)	15 622	8 411	53,8	435	2,8	653	4,2	678	4,3
RCN* (Ontario)	48 829	24 649	50,5	718	1,5	1 552	ω,'2	2 238	4,6
Ontario (moins RCN*)	33 756	16 869	50,0	735	2,2	1 137	3,4	2 455	7,3
Manitoba	9 281	4 8 1 6	51,9	507	ري 20	313	3,4	280	3,0
Saskatchewan	5 255	2 505	47,7	319	6,1	173	ω ω	118	2,2
Alberta	12 246	5 701	46,6	468	ω ω	408	Ω Ω	646	5,3
Colombie-Britannique	19 713	8 923	45,3	553	2,80	575	2,9	1 547	7,8
Yukon	677	347	51,3	79	11,7	13	1,9	9	1,3
Territoires du Nord-Ouest	696	317	45,5	111	15,9	19	2,7	19	2,7
À l'extérieur du Canada	1 438	474	33,0	9	0,6	18	<u>1</u> ,3	54	ω .∞
Total	201 009	96 794	48,2	4 665	2,3	6 291	3,1	8 981	4,5

*Région de la capitale nationale

4	۵		
4	co	ь	
q.	DG.		-
	4	68	68

TOTAL 201	professionnelles des artistes – producteurs Tribunal de l'aviation civile du Canada		Secrétariat canadien (ALENA)	s aux matières	conseil de contrôle des renseignements	Conseil national de commercialisation	Secrétariat des conférences	en du pri	Commission mixto interpolications in	Bureau du Commissaire à la	Commission canadienne du lait	Condition féminine Canada	extérieur	à la protection de la vie privée Tribunal canadien du commerce	Commissariats à l'information et	Protection civile Canada	Conseil canadien des relations du travail	Bureau du Secretaire du Gouverneur général	Centre canadien de gestion	Grelle de la Cour canadienne de l'impôt	Cour suprême du Canada	Bureau du Registraire de la	Bureau du Directeur général des élections
201 009	(J1 (J1	0	7	13	16	22	30	34	42	(57	77	0	82	())	87	116	117	129	133	133	169
96 794	01 4	Ν -	<u> </u>	O	9		18	16	23	C	0 0	75	7	43	C	27	60	70	83	83	81	72	85
48,2	40,0 80,0	33,3	66,7	38,5	56,3	50,0	60,0	47,1	54,8	0,70	7,07	50,6		52,4	40,/	407	690	60,3	70,9	64,3	60,9	53,3	50,3
4 665	00	00	0	0	0	0	0	0	0		. 4	۵ (novah	C	> -	<u></u> .	~- -	4	W	N	Oī	4
ν ,ω	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0		, V.	0,0		1,2	0,0) -	٦ (٦ (Ν.	.51	3,7	2,4
6 291	00	00)	_	0	0	0	0	N	0	2	· —		07	ω	C	J ~	7 (່ນ ~	7	4	4	4
<u>~</u>	0,0	0,0	ω _, ω	7.7	0,0	0,0	0,0	0,0	4,8	0,0	2,6	1,2		6,1	Ω, Ω	3,4	, C	ט כ ז' מ	ω 1 ο	η () Λ	ω ⊃	3,0	
8 981	00	- 2	0		0	0	ω	-4			7	4		0	-4	c) (J) N	3 C	n (0	4	
	0,0	28,6 16,7	0,0	77	0,0	0,0	10,0	2.9			9	4	J		1,2	ω	N) -	1 1	<u> </u>	D	3,0	

crul seulement. Les données des Forces, annoes regulières, pour lesquelles le Conseil du Tresminiest pas l'employeur sur l'adhimi

Le ministère des Pêches et des Océans comprend la Garde côtière canadienne.

Comprend le Bureau du Contrôleur général. Canquest as dosnoes de lancien Bureau de services jundiques des parsions, de l'ancient houris des ancient combidiants me una diffusion de la periode de transfer de son caracter de apparature se la periode de transfer de son caracter de apparature se la periode de transfer de son caracter de apparature se la periode de son caracter de apparature se la periode de son caracter de apparature se la periode de son caracter de la periode de son caracter de la periode dela periode de la periode de la periode de la periode dela periode del la periode de la periode de la periode del la periode del la periode della period

Tableau 5 (suite)

selon les ministères et organismes Répartition de l'effectif de la fonction publique par groupe désigné,

Ensemble des Ministère/organisme employés			Commission de l'immigration et		es Canada	Archives nationales du Canada 7	Commission canadienne des grains 6	blissement		resor du Canada,		Bibliothèque pationale du Canada 4	ada		télécommunications canadiennes 3	Agence de promotion économique		sports du Canada		Liversification de l'economie de l'Ouest Canada 2	Commission nationale des	libérations conditionnelles Bureau de la sécurité des transports 2		Solliciteur général Canada 2		
ble rés			Ċ	813	725	714	694		694		л О Л О	479	426		395		353	338	293	293		275	244	239	235	
Femmes	Nbre	n 0	C	519	361	332	208)	206	0	3 0	₩ ₩ ₩	274		221		168	190	112	153		218	81	138	120	
mes	%	n n O	()	63,8	49,8	46,5	30,0	1	7,62	T / 1	7 - 7 1	5.9 1	64,3		55,9		47,6	56,2	38,2	52,2])	79,3	33,2	57,7	51,1)
Autochtones	Zbre	'n	ō	13	0	14	00)	C	n	7 (1/2	7		7		4	4	2	<u>1</u>)	œ	4	15		
ones	%	n T		1,6	0,8	2,0	1,2)	0,4	0) ()	\ \ \ \ \ \ \ \ \ \ \ \ \ \ \ \ \ \ \	1,6	-			1.1	1,2	0,7	4.4)	2,9	1,6	6,3	0,4)
Personnes handicapées	Zbre	ည	C	23	11	21	15	٦	U	17	17	20	20)	21		13	17		14)	19	0	12	S	
nnes apées	%	ည ည	(1,5)	0,7	S	7 (D [4.2	4,7	1	υ, W	ı I	3.7	5,0	0,3	4,8		9.00	2,5	5,0	2,1	
Men d'une i vis	Zbre	ž.	(129	28	13	8	ר	O	20	1 00	23	21		16	ı	7	10	28	16)	œ	00	2	ω	
Membres d'une minorité visible	%	π ω	(15,9	3,9	1,8	2,6	0	0,7	<i>ا</i>) LC T (4.8	4,9		4, 1)	2,0	3,0	9,6	5,5		, , ,	ω ω	0,8	1 3	



Répartition de l'effectif de la fonction publique par groupe désigné, selon les ministères et organismes

Au 31 mars 1996 (LRTFP I-I, employés nommés pour une durée indéterminée et pour une période déterminée de 3 mois ou plus, et saisonniers)

du Canada	(personnel civil) Affaires indiennes et du Nord Canada Anciens combattants Canada³ Ministère de la Justice Canada Commission de la fonction publique	International Canada Gendarmerie royale du Canada	Ressources naturelles Canada Immigration et Citoyenneté Canada Affaires étrangères et Commerce	Statistique Canada Patrimoine canadien Industrie Canada Environnement Canada	Canada Santé Canada	gouvernementaux Canada Transports Canada ² Service correctionnel Canada Pêches et Océans ² Agriculture et Agroalimentaire	humaines Canada Défense nationale ¹ Travaux publics et Services	Revenu Canada Développement des ressources	Ministère/organisme
1 543	3 367 3 139 3 125 2 367	3 755	4 739 4 206 4 029	5 048 4 967 4 776	8 418 5 874	12 978 11 551 11 055 10 259	23 494 22 054	39 047	Ensemble des employés
992	2 787 1 815 2 033 1 439	1717	1 596 1 463 2 388	2 549 2 738	3 119	6 082 3 053 3 968 2 542	16 431 7 412	21 410	Femmes
64,3	60,8	45,7	33,7 34,8 59,3	50,5 44,8 44,8	37,1	46,9 26,4 35,9 24,8	69,9 33,6	54,8	
47	121 658 77	59	46 55 75	189 83	3 8 9 9 9	242 130 392 140	651 418	494	Autochtones
3,0	21,0 2,5 5	1,6	1110	1, 3, 2, 0 1, 0, 0))		2,8	<u>`</u> %	ntones
76	196 99 164 51	86	109	157 132 112 143	160	662 206 233 218	1 3 1 3 6 1 4	963	Personnes handicapées
4,9	// // // // // // // // // // // // //	2,3	00000 0000	0 0 0 0 0 0 0 0 0	7,9	511 521 21 21 21	N 5,00	2,5	nnes apées
74	126 183 152	152	218 219 329	379 340 113	322	798 368 302 294	925 570	N _{bre} 2 284	Mer d'une i vis
4.8	3,7 5,8 4,9	4.0	20000	4 N O O O	3,8	50 7 1 2 5 1 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5	2,0	5,8 %	Membres d'une minorité visible

Tableau 4 (suite)

selon la catégorie professionnelle et l'âge Répartition de l'effectif de la fonction publique par groupe désigné,

Total pour la fonction publique	Fonction publique	Total	Catégorie professionnelle Exploitation
	16-19 20-24 25-29 30-34 35-39 40-44 45-49 50-54 55-59 60-64 65-69		Âge 16-19 20-24 25-29 30-34 45-49 40-44 45-49 50-54 65-69 60-64 65-69
201 009	50 2 300 13 371 26 193 37 154 42 922 41 206 22 332 10 930 3 663 729 159	25 678	Ensemble des employés 13 321 1316 2977 4624 4780 3290 2039 737 125
96 794	1 360 7 554 14 472 20 476 21 434 17 569 8 413 3 953 1 261 59	3 390	No. 105 105 528 547 548 513 380 253 253
48,2	3233344555556 7784776973570	13,2	Femmes % 5 38,5 5 32,7 17,7 26,4 17,7 26,4 10,1 11,6 10,1 11,6 11,6 10,9 11,9 11,9
4 665	193 494 824 900 750 750 196 50	776	Autochtones Nove 18 18 125 139 134 110 20 19 21 44 19 21 22 44 33 44 33
2,3	000/14/00004000	3,0	tones %
6 291	0 189 1038 1 038 1 441 1 490 861 405 163 35	595	Personnes handicapées Note 1, 59 2, 118 2, 109 2, 109 3, 63 3, 29 3, 3, 66 4, 4, 3
<u> </u>	0	ω Έ	nes pées 0,0 1,2 0,7 2,1 0,7 2,1 0,7 2,1 4,8 9,4
8 981	1 1 84 1 350 1 447 1 791 1 700 1 229 822 302 62	505	Membres d'une minorité visible Nbre 0 0,1 3 0,1 3 3,2 70 2,1 74 1,1 83 1,1 63 1,1 18 2,1 18 2,1 0 0,0
4,5	4,000,000,000,000,000,000,000,000,000,0	2,0	operate to the control of the contro

0
Ğ a

िथि		Soutien administratif	Total	Total Technique	Administration et
	20-24 30-34 35-39 40-44 45-49 55-59 65-69 65-69	16-19		16-19 20-24 25-29 30-34 40-44 45-49 50-54 65-69 70+ 16-19 20-24 25-29 30-34 40-44 45-49 55-59 60-64 65-69 70+	
53 301	1 108 4 727 7 945 10 946 10 843 9 251 4 796 2 580 895 143 39	28	23 477	71 237 71 237	
45 096	850 3 774 6 672 9 430 9 179 7 842 4 181 2 242 757 114	24	4 662	275 2217 5037 7825 9050 7086 2828 1041 280 52 18 35 709 35 709 35 709 3650 277 1 023 650 277 1 1 023 650 277	
84,6	76,7 79,8 84,0 84,7 84,8 79,7	85,7	19,9	50,9 50,9 50,2 54,8 54,8 44,8 36,5 36,5 30,7 26,3 40,9 37,5 33,8 33,8 33,7 29,4 12,9 9,1	
1 559	198 317 325 296 207 103 48	<u> </u>	315	117 265 314 369 308 152 48 163 163 163 33 54 60 60 60 60 60 60 60 60 60 60 60 60 60	
2,9	0,1,1,1,2,2,3,4,4,8,6,0,1,1,1,0,0,0,1,1,1,0,0,0,0,0,0,0,0,0	ω ω	ŭ	0,00 0,00 0,00 0,00 0,00 0,00 0,00 0,0	
2 268	108 108 290 446 531 436 250 127 54	0	431	221 387 581 697 345 117 0 2 479 2 479 2 479 111 31 54 106 122 56 36 14	
4,3	7.7.0.0.4.4.4.0.0.0.0.0.0.0.0.0.0.0.0.0.			0,0 0,0 0,0 0,0 0,0 0,0 0,0 0,0 0,0 0,0	
2 490	225 225 338 370 459 501 189 52		637	26 334 511 538 490 527 391 209 67 12 1 1 1 8 8 103 103 107 8 8 107 8 107 8 107 8 107 8 107 8 107 8 107 8 107 8 107 8 107 8 107 8 107 107 107 107 107 107 107 107 107 107	
:. .,	20 0 4 4 0 4 0 7 € 7 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0	; ;	27	7.6 5.5 5.5 5.5 5.3 7.6 6.1 7.4 4.4 7.3 3.0 7.4 4.4 7.3 3.1 2.3 7.4 4.4 7.3 3.1 2.3 3.1 2.3 3.1 2.3 3.1 3.1 3.1 3.1 3.1 3.1 3.1 3	

Tableau 4

selon la catégorie professionnelle et l'âge Répartition de l'effectif de la fonction publique par groupe désigné,

Au 31 mars 1996 (LRTFP I-I, employés embauchés pour une durée indéterminée et pour une période déterminée de 3 mois ou plus, et saisonniers)

Total	Scientifique et professionnelle	Total	Catégorie professionnelle Groupe de la direction
	20-24 25-29 30-34 35-39 40-44 45-49 50-54 65-69 70+		Âge 25-29 30-34 40-44 45-49 50-54 55-59 60-64
23 917	71 1 346 2 930 4 110 4 692 5 058 3 147 1 741 622 173 27	3 399	Ensemble des employés 1 10 109 550 1 258 961 415 83 12
7 212	42 689 1 331 1 539 1 426 1 183 622 265 94 19	725	Femmes Nove 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1
30.2	59,2 451,2 30,4 19,8 11,0 7,4	21.3	mes 0,0 70,0 46,8 37,8 23,4 13,0 8,0 7,2
328	0 0 1 8 8 4 6 5 3 0	54	Autochtones Nove 0 0 0 15 19 11 11 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1
1,4	000000000000000000000000000000000000000	1,6	0,0 0,0 0,0 2,8 2,7 1,1 1,2 0,0
447	14 53 94 19 8	71	Personnes handicapées Nove % 11 10, 11 2, 11, 29 2, 11, 6 1, 4 4, 4, 4, 4, 4, 4, 4, 4, 4, 4, 4, 4,
1,9	7,46	2,1	apées apées % 0,0 10,0 1,8 2,0 2,0 1,8 4,8 8,3
2 165	141 177 278 317 440 342 295 131 37	78	Membre d'une minc visible Nanc 1 1 13 26 21 13 4
9,1	10,5 6,8 6,8 10,9 11,1,1	2,3	Membres d'une minorité visible Note 0,0 0,0 0,0 1,0,

4	ce
_	66

Total pour	Total	Exploitation CX FR GS HP HS SC SR	Total	Soutien administratif CM Commu CR Commis DA Traitem OE Mécanc	Total	Technique Al AO DD EG EU EU PI PY PY RO SI SO
Total pour la fonction publique		N Services correctionnels Pompiers Manoeuvres et hommes de métier Services divers Chauffage, force motrice et opération de machines fixes Services hospitaliers Gardiens de phare Services d'imprimerie Équipages de navires Réparation de navires		ministratif Communications Commis aux écritures et règlements Traitement mécanique des données Mécanographie Secrétariat, sténographie, dactylographie		Contrôle de la circulation aérienne Navigation aérienne Dessin et illustration Soutien technologique et scientifique Électronique Soutien de l'enseignement Techniciens divers Inspection des produits primaires Photographie Radiotélégraphie Soutien des sciences sociales Officiers de navire Inspection technique
201 009	25 678	4 651 880 9 479 5 286 929 746 133 161 1 573 1 840	53 301	149 43 336 2 389 101 7 326	23 477	2 329 557 710 6 345 2 301 2 3 041 2 106 3 3 041 2 106 3 3 041 2 106 3 3 041 1 234 1 234 1 234
96 794	3 390	830 13 317 1657 14 366 0	45 096	47 35 846 1 923 54 7 226	4 662	159 33 182 1 411 57 0 758 305 305 1 462 1 462 80
48.2	13.2	17,8 31,33 31,38 1,58 1,50 1,50 1,50 1,50 1,50 1,50 1,50 1,50	84,6	31,5 82,7 80,5 98,6	19,9	5,9 25,6 25,6 25,6 25,2 25,2 25,2 25,2 25,2
de d	7776	248 26 235 160 62 62 62	1 559	1 356 36 2 162	315	8 10 20 20 0 10 17 10 17
-	-		2.9	2.0	<u>,</u>	1,3 1,4 1,3 1,3 1,0 1,0
<i>.</i>	-	54 231 212 38 38	2 268	1 966 87 22	431	12 7 36 147 31 0 48 38 38 20 55
		**************************************	4.3	2.0 21,8 21,8	1.8	0,1,0,1,0,1,0,0,0,0,0,0,0,0,0,0,0,0,0,0
		= 1.3 ± 3.4 ± 11.7 ± 1.11.7 ±	2 490	3 2 057 138 2 2	637	20 6 30 221 57 0 43 53 128 10
	3	2.1 = 2.4	4.7		2.7	1,1 0,0 1,1 1,1 1,0 1,0 1,1 1,0 1,0 1,0

Tableau 3 (suite)

selon la catégorie professionnelle et le groupe professionnel Répartition de l'effectif de la fonction publique par groupe désigné,

Catégorie et groupe professionnels PH Pharma	et groupe nels Pharmacie Psychologie	Ensemble des employés	Femmes Nbre 5	nes %	Autochtones Nbre % 0 0,0	ones % 0,0	Personnes handicapées Nove %	nes pées 0,0	Membres d'une minorité visible N ^{bre} % 3 9,7 9 4.5	res norité e % 9,7
<	Psychologie Recherche scientifique Réglementation scientifique Service social Enseignement universitaire Médecine vétérinaire	1 984 590 58 146 508	234 207 25 8	11,8 43,1 5,5 1,3	<u> </u>	0,08,00,000,000,000,000,000,000,000,000	1222	0000 C C C C C C C C C C C C C C C C C	233 55 1 14 26	11,7
Total		23 917	7 212	30,2	328	1,4	447	1,9	2 165	9,1
Administrat AS	Administration et service extérieur AS Services administratifs	14 245	8 698	61,1	312		481		419	0,0
CS	Commerce Gestion des systèmes informatiques	1 943 7 555	2 109	28,4 27,9	34 78		47 241		93 574	7,6
FS		2 538 1 113	999 299	39,4 26,9	15		76 16		222 56	5,0
OM OM/AT		1 55 1 3 1 4 3 8 7	944 168 178	60,9 53,5	w 51 00 w 51 00		36 7		31 27	0 0 0 N 00 N
PG	Gestion du personnel Achats et approvisionnement	2 960	1 951	65,9	116 39		159		8 8 2	4,1
TR WP	Administration des programmes Traduction Programmes de bien-être social	33 754 865 1 861	17 519 495 833	51,9 57,2 44,8	869 89	20,4 00,0 00,0	1 220 34 61	0 0 0 0 0 0	1 428 17 58	3,1
Total		71 237	35 709	50,1	1 633	2,3	2 479	3,5	3 106	4,4

selon la catégorie professionnelle et le groupe professionnel Répartition de l'effectif de la fonction publique par groupe désigné,

Au 31 mars 1996 (LRTFP I-I, employés embauchés pour une durée indéterminée et pour une période déterminée de 3 mois ou plus, et saisonniers)

Scientifique et professionnelle AC ACTUARIAT AG ARRICUITURE ARR ARCHITECTURE et urbanisme AU Vérification BI Sciences biologiques CH Chimie DE Art dentaire DS Service scientifique de la défense ED Enseignement EN Génie et arpentage ES Économie, sciologie et statistique FO Sciences forestières HE Sciences domestiques HR Recherche historique LA Droit LS MD Médecine MT Météorologie Sciences infirmières OP Ergothérapie et physiothérapie Sciences physiques	Groupe de la direction	Catégorie et groupe professionnels
252 252 265 5 173 1 263 508 1 263 508 1 42 442 897 2 564 2 830 1 143 2 259 1 433 462 2 256 2 256 3 2 1 455 1 455 1 399	3 3 9 9	Ensemble des employés
1 25,0 69 27,4 47 17,7 1 233 23,8 408 32,3 163 32,1 0 0,0 41 9,3 463 51,6 219 8,5 926 32,7 13 11,4 28 100,0 96 37,1 633 44,2 338 73,2 92 35,9 55 24,0 66 12,5 1 246 85,6 29 90,6 370 26,4	Nbre % 725 21,3	Femmes
0 0,0 1 0,4 6 2,3 28 0,5 9 0,7 2 0,4 0 0,0 70 7,8 14 0,5 27 1,0 3 2,6 0 0,0 7 1,5 0 0,0 1 0,4 0 0,0 1 0,5 1,9 29 2,0 1 0,0 1 0,0 1 0,0 1 0,0 1 0,0 1 0,0 1 0,0 1 0,0 2 0,0 1 0,0	N _{bre} %	Autochtones
0 0,0 2 0,8 3 1,1 69 1,3 9 0,7 12 2,4 0 0,0 21 2,3 72 2,8 63 2,2 4 3,5 1 3,6 4 1,5 8 3,5 6 1,1 18 1,2 0 0,0 0 0,0	N _{bre} % 71 2, 1	Personnes handicapées
0 0,0 13 5,2 30 11,3 699 13,5 75 5,9 74 14,6 0 0,0 24 5,4 43 4,8 329 12,8 329 12,8 329 8,0 5 4,4 0 0,0 1 0,4 52 8,0 1 0,4 52 3,6 35 13,7 22 9,6 14 2,7 75 5,2 2 6,3 76 5,4	Nbre % 78 2,3	Membres d'une minorité visible



Représentation des groupes désignés dans la fonction publique, selon le type d'emploi et le sexe

Au 31 mars 1996 (LRTFP I-I, employés embauchés pour une durée indéterminée et pour une période déterminée de 3 mois ou plus, et saisonniers)

Membres d'une minorité visible Total Femmes Hommes	Personnes handicapées Total Femmes Hommes	Autochtones Total Femmes Hommes	Fonction publique Total Femmes Hommes		de
8 981 4 231 4 750	6 291 2 821 3 470	4 665 2 717 1 948	201 009 96 794 104 215	Zbre	Ensemble des employés
4 4 4 5 6 4 6 6	ω φ ¬ ω ν ω	1,0 1,0 1,0		%	O)
100,0 52,9	100,0 44,8 55,2	100.0 58,2 41,8	100,0 48,2 51,8	8	Sexe
8 013 3 675 4 338	5 775 2 537 3 238	3 966 2 275 1 691	178 072 82 323 95 749	Zbre	Durée indéterminée Sex
4 4 4	ω ω ω 0 - 4	0 0 0 1 0 0 1 0 0		%	ndéterr
100,0	100,0 43,9 56,1	100,0 57,4 42,6	546,0 53,220	**************************************	ninée Sexe
957 553 404	493 277 216	641 430 211	21 554 14 070 7 484	Zbre	Type Périod
4 © 7 4 0 4	2,03	2,8		%	TO Q
100,0 57,8 42,2	100,0 56,2 43,8	100,0 67,1 32,9	100,0 65,3 34,7	%	l'emploi ≥ 3 mois Sexe
∞ ω ≟	23 7 16	58 46	1 383 401 982	Zbre	Sai
0,8	1,7	4.2 3.0 4.7		%	Saisonnier
100,0 27,3 72,7	100,0 30,4 69,6	100,0 20,7 79,3	100,0 29,0 71.0	%	Sexe

Nota : Les colonnes ombragées indiquent le pourcentage de la représentation selon le sexe dans chaque groupe d'employés. Les autres pourcentages représentent le total des femmes ou des hommes dans la fonction publique. Par exemple, les femmes membres d'une minorité visible constituent 4,4 % de toutes les femmes dans la fonction publique fédérale

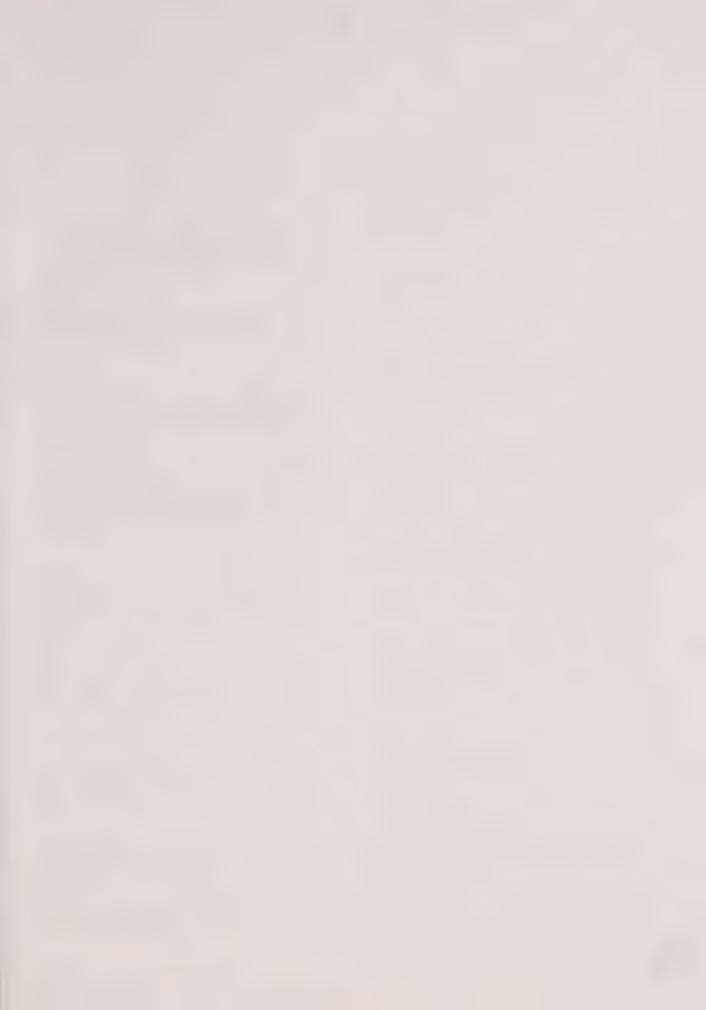


Représentation des groupes désignés dans la fonction publique

(LRTFP I-I, employés embauchés pour une durée indéterminée et pour une période déterminée de 3 mois ou plus, et saisonniers)

Disponibilité au sein de la population active Recensement (1991)	Au 31 mars 1993	Au 31 mars 1994	Au 31 mars 1995	Au 31 mars 1996	Représentation dans la fonction publique	
	221 114	224 640	217 784	201 009		Ensemble des employés
	102 015	105 621	103 191	96 794	Zpe	Femmes
47,3	46,1	47,0	47,4	48,2	%	mes
	4 441	4 492	4 783	4 665	Z	Autochtones
2,6	2,0	2,0	2,2	2,3	%	tones
	6 755	6 623	6 935	6 291	Zbre	Personnes handicapées
4,8	3,1	2,9	3,2	ω -1	%	apées
	8 462	8 566	8 9 1 4	8 981	Nbre %	Membres d'une minorité visible
0,0	ω ω	ω , ω	4,1	4,5	%	nbres ninorité ble

Z012 Les données présentees dans cé tableau et dans les autres tableaux concement les en ployés assujettis à l'equir- en emplo- en cert du la la Lesur do marche du bayar caradien qui conespondent aux groupe : prefessionnels de la fonction publique. De notiveaux rensingram entrisor la tapar taluc au sein de la population active seront obtenus des données recueillies lors du recensement de mai 1996. Carrion de 1911 et de l'Enquete sur la sante et les limitations d'activilles intiché à la suite du reconservent. Ellus comprehient si deuier il l'en empire A destroy des finances publiques il es données concernant la population active ont ete etablics a partir d'informations tricus du Recci sement du



Liste des tableaux

Tableau 1

tonction publique Représentation des groupes désignés dans la

Tableau 2

fonction publique, selon le type d'emploi et le sexe Représentation des groupes désignés dans la

Tableau 3

et le groupe professionnel groupe désigné, selon la catégorie professionnelle Répartition de l'effectif de la fonction publique par

Tableau 4

et l'âge groupe désigné, selon la catégorie professionnelle Répartition de l'effectif de la fonction publique par

Tableau 5

organismes par groupe désigné, selon les ministères et les Répartition de l'effectif de la fonction publique

Tableau 6

groupe désigné, selon la région de travail Répartition de l'effectif de la fonction publique par

Tableau 7

groupe désigné et échelon de rémunération Répartition de l'effectif de la fonction publique par

Tableau 8

de travail tonction publique par groupe désigné et région Répartition des personnes embauchées à la

9 usəldal

catégorie professionnelle fonction publique par groupe désigné, selon la Répartition des personnes embauchées à la

Tableau 10

type d'emploi fonction publique par groupe désigné, selon le Répartition des personnes embauchées à la

Tableau 11

de travail fonction publique par groupe désigné et région Répartition des promotions à l'intérieur de la

Tableau 12

catégorie professionnelle fonction publique par groupe designe, selon in Répartition des promotions à l'intérieur de la

Tableau 13

type d'emploi fonction publique par groupe désigné, selon le Répartition des promotions à l'intérieur de la

Tableau 14

publique par groupe désigné et région de travail Répartition des cessations d'emploi à la fonction

Tableau 15

professionnelle publique par groupe désigné, selon la catégorie Répartition des cessations d'emploi à la fonction

Tableau 16

bnpjidne bar groupe désigné et type d'emploi Répartition des cessations d'emploi à la fonction

déterminée a pris fin. Les personnes en congésans traitement sont exclues des dénombrements effectuée à partir du fichier des titulaires qui est fondé sur la paye, mais elles sont incluses dans les données sur les cessations d'emploi lorsqu'elles quittent la fonction publique.

«Employés nommés pour une période indéterminée»: Les personnes nommées à un poste de la fonction publique pour une durée indéterminée.

«Employés saisonniers»: Les personnes qui sont embauchées pour effectuer un travail cyclique, c'est-à-dire pour une saison ou une partie de l'année.

«Employés occasionnels»: Les personnes embauchées par un ministère ou organisme au cours de l'exercice pour une période déterminée ne dépassant pas 90 jours. Les employés occasionnels sont exclus de l'effectif total aux fins de l'équité en emploi.

«Disponibilité su sein de la population active»: La répartition des employés dans les groupes désignés en proportion de l'ensemble de la population active du Canada. Aux fins de la fonction publique, cette disponibilité est axée uniquement sur les emplois du marché du travail canadien qui correspondent aux groupes professionnels de la fonction publique.

Quelques termes utilisés dans ce rapport

«Personnes embauchées»: Le nombre d'employés (nommés pour une période indéterminée, une période déterminée de trois mois ou plus, et saisonniers) portés à l'effectif de la fonction publique durant l'exercice visé par ce rapport. Ceci reflète les déplacements des employés dans la fonction publique et peut comprendre plus d'un déplacement des employés nommés pour une période déterminée.

«Promotions»: Le nombre d'employés nommés à un poste dont le niveau de rémunération maximale est supérieur à celui de leur poste précédent, soit au sein du même groupe ou sousgroupe professionnel, soit dans un groupe ou sous-groupe différent au cours de l'exercice visé par le rapport.

«Cessations»: Le nombre d'employés nommés pour une période indéterminée, nommés pour une période déterminée de trois mois ou plus, ou saisonniers dont les noms ont été rayés de l'effectif de la fonction publique au cours de déplacements des employés qui quittent la d'un déplacement des employés qui quittent la d'un déplacement des employés nommés pour une période déterminée. Dans les départs, sont comptées les personnes qui ont pris leur retraite, qui ont démissionné ou dont la période d'emploi qui ont démissionné ou dont la période d'emploi



Données sur les membres des groupes désignés

Les données figurant dans l'annexe statistique proviennent du fichier des titulaires qui contient les renseignements sur tous les employées dont le Conseil du Trésor est l'employeur, conformément à la partie I de l'annexe I de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique. Les données du fichier des titulaires sont tirées chaque mois du système de paye de Travaux publics et Services gouvernementaux Canada. Les données sur les arrivées et les départs dans la fonction publique sont puisées dans le fichier de la mobilité, un sous-ensemble du fichier de la publique sont du fichier de la proviennent du fichier des arrivées sur les promotions de la proviennent du fichier des nominations de la proviennent du fichier des nominations de la fonction publique.

Tous les tableaux, sauf ceux qui portent sur les femmes, contiennent des données fournies dans la déclaration volontaire, processus par lequel les personnes indiquent leur appartenance à l'un des trois autres groupes désignés. Cette information provient de la banque des données sur l'équité en provient de la banque des données sur l'équité en provient de la banque des données sur l'équité en provient de la banque des données sur l'équité en provient de la banque des données sur l'équité en provient de la banque des données sur l'équité en provient de la banque des données sur l'équité en provient de la banque des données données sur l'équité en provient de la banque des données des données de la banque de la banque des données de la banque de la banque

L'infegralité et l'exactitude des données sur l'équité en emploi dans la fonction publique fédérale dépendent de la bonne volonté des employés qui acceptent de faire une déclaration volontaire et des employeurs qui leur en donnent la possibilité. Cette occasion est donnée aux employés au moment de leur entrée en fonction ou lors des sondages ou de campagnes ministèrielles aur la déclaration volontaire. De plus, les employés peuvent n'importe quand remplir la formule de déclaration volontaire qui leur est fournie par les coordonnateurs de leur est fournie par les coordonnateurs de leur est fournie par les coordonnateurs de

Le nombre d'employés ne correspond pas à celui des équivalents temps plein. À titre d'exemple, deux employés à temps partiel qui travaillent chacun la moitié des heures de travail normales forment un équivalent temps plein. L'information sur l'équité en emploi ne tient pas compte des équivalents temps plein.

Employés nommés pour une période déterminée

La Loi sur la gestion des finances publiques a été modifiée en juin 1993 pour changer la définition du terme «employé» et inclure les personnes recrutées pour une période déterminée d'au moins trois mois. Jusqu'alors, un employé nommé pour une période déterminée était, aux fins des rapports, embauché pour une période de six mois ou plus. Les employés nommés pour une période de les mois déterminée se rangent dans deux catégories:

- les employés à court terme nommés pour moins de trois mois;
- les employés à long terme nommés pour trois

déclaration volontaire. recrues de participer au processus de la organismes devraient demander aux nouvelles désignés. Pour cette raison, les ministères et les sons-estimation de la représentation des groupes situations ont peut-être donné lieu à une légère leur appartenance à un groupe désigné. De telles des employés à long terme sans avoir déclaré une période de moins de trois mois deviennent certaines personnes embauchées à l'origine pour leur période d'emploi dans la fonction publique, à long terme. Il arrive cependant qu'au cours de rapport ne fait état que des employés nommés appartenance à un groupe désigné, le présent période ne sont pas tenus de déclarer leur Puisque les employés nommés pour une courte

décret, du personnel des ministres, des juges fédéraux et des sous-ministres, tous portés à l'effectif de la fonction publique.

Conformément à la Loi sur la gestion des finances publiques, ce rapport annuel au Parlement porte sur l'exercice commençant le 1e° avril 1995 et prenant fin le 31 mars 1996. Il s'agit du quatrième d'une série de rapports sur l'équité en emploi précédents couvraient les exercices : du précédents couvraient les exercices : du 1e° avril 1992 au 31 mars 1993, du 1e° avril 1993 au 31 mars 1994 au 31 mars 1995.

Noms des ministères et des organismes

Selon la partie I de l'annexe I de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique, la fonction publique fédérale comprend plus de Conseil du Trésor est l'employeur et dont la liste apparaît au tableau 5.

Dans le cadre des initiatives gouvernementales annoncées en juin et en novembre 1993 et mises en oeuvre durant les exercices 1993-1994 et 1994-1995, six ministères fédéraux ont été réorganisation de 14 autres. Le sommaire des ministérielle figure dans les notes du tableau 5. Lorsque tous les dossiers des employés n'ont pas été modifiés en fonction de la nouvelle structure été modifiés en fonction de la nouvelle structure ministérielle, le ministère des apparaît sous son appellation antérieure.

Effectif et équivalents temps plein

Selon la définition donnée précédemment, le présent rapport fournit des renseignements sur les employés de la fonction publique au 31 mars 1996.

Notes techniques

La présente annexe trace le profil statistique des groupes désignés de la fonction publique fédérale au 31 mars 1996. On y trouve des données personnes appartenant à une minorité visible et les personnes handicapées, ainsi que des données statistiques aur l'embauche, les promotions et les cessations d'emploi des membres de ces groupes.

Fonction publique

En vertu de la partie I de l'annexe I de la Loi suv les velations de travail dans la fonction publique, le Conseil du Trésor du Canada est l'employeur de la fonction publique. La plus grande partie de mérite en vertu de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique administrée par la Commission de la tonction publique administrée par la Commission de la fonction publique.

Le 31 mars 1996, la fonction publique comptait 207 977 employés, soit 17 642 ou 7,8 p. 100 de moins que le 31 mars 1995. Les effectifs étaient répartis comme suit :

Employés nommés pour une période indéterminée de trois mois ou plus et employés asisonniers 201 009

Employés nommés pour une période 2 550

Employés occasionnels 2 550

Total 207 977

Effectif visé par le rapport

Le présent rapport contient des renseignements sur les employés nommés pour une période indéterminée, les employés nommés pour une période déterminée de trois mois ou plus et les employés saisonniers. En raison de leur roulement rapide, il ne tient pas compte des étudiants et des employés occasionnels. Il ne tient pas compte des pas compte non plus des personnes nommées par

əxənnA

Données statistiques



Conclusion

les responsabilités et rôles des différents intervenants et qui comprendra entre autres des instruments de planification et de responsabilisation pour les ministères et les organismes fédéraux. De plus, le Secrétariat du Conseil du Trésor amorcera une collaboration auvie avec la Commission canadienne des droits auprès des gestionnaires et des syndicats. Parmi les autres priorités au cours du prochain exercice, programme des initiatives de mesures priorités au cours du prochain exercice, projets spéciales fera l'objet d'une évaluation et des projets spéciales fera l'objet d'une évaluation et des quatre groupes désignés seront mis sur pied. Avec la mise en vigueur de la Loi sur l'équité en Avec la mise en vigueur de la Loi sur l'équité en

Macros la mise en viguent de la Lot san tequire en matière d'emploi, le prochain exercice comportera assurément de nouveaux défis pour la fonction jusqu'à maintenant, le gouvernement est bien placé pour les relever avec succès et faciliter la transition en douceux vers le nouveau régime.

Quel bilan tirer de l'exercice 1995-1996 pour ce qui est de l'équité en emploi dans la fonction publique fédérale? Il convient d'affirmer que cet exercice a été marqué par des réalisations importantes dans ce domaine.

Alors que le gouvernement comprimait ses effectifs, la proportion des employés provenant de trois des quatre groupes désignés s'est légèrement améliorée. Les progrès soutenus durant l'exercice 1995-1996 reflètent la diligence avec laquelle le gouvernement fédéral a mis en oeuvre des programmes novateurs et favorisé une culture organisationnelle ouverte à la diversité.

L'an prochain, à la suite de l'entrée en vigueur de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, le Programme d'équité en emploi mettra l'accent sur naise en oeuvre de la législation, y compris les mécanismes de responsabilisation et de suivi. Les activités prévues porteront notamment sur l'élaboration d'un cadre de gestion qui précisera

plus grand nombre de promotions. Ces deux catégories professionnelles ont totalisé 80,7 p. 100 de toutes les promotions accordées aux femmes et 84,5 p. 100 aux personnes handicapées.

Toutefois, les promotions reliées à ces deux catégories professionnelles ne représentent que 64,5 p. 100 des promotions accordées aux Autochtones et que 64,2 p. 100 des promotions aux personnes appartenant à une minorité visible. Le quart de toutes les promotions dont ont fait l'objet celles-ci se sont faites vers la catégorie scientifique et professionnelle et au sein de celle-ci.

Cessations d'emploi

Les tableaux 14 à 16 portent sur les cessations d'emploi, notamment ceux des employés dont la nomination pour une période déterminée ou une période spécifique a pris fin.

En 1995-1996, le total des départs d'employés de la fonction publique a augmenté de 35 p. 100 comparativement à l'année précédente. La réduction des effectifs et la restructuration de la fonction des effectifs et la restructuration de la fonction publique expliquent cette

Six cessations d'emploi sur 10 concernaient les membres des groupes désignés, soit la même proportion que pour l'exercice antérieur, où 52,7 p. 100 des départs concernaient les femmes; 2,7 p. 100, les Autochtones; 3 p. 100, les personnes appartenant à une minorité visible et 3,6 p. 100, précédent, 1994-1995, les departs s'établissaient précédent, 1994-1995, les departs s'établissaient à 56,1 p. 100 pour les femmes; 2,3 p. 100 pour des Autochtones; 2,8 p. 100 pour les membres de minorités visibles et 2,7 p. 100 pour les membres de minorités visibles et 2,7 p. 100 pour les personnes handicapees.

Les personnes handicapées ont davantage répondu au Programme d'encouragement à la retraite anticipée (PERA) et à la prime de départ anticipé (PDA). Généralement plus âgées et plus concentrées dans les ministères touchés par la réduction des effectifs, 7 personnes handicapées aur 10 ont quitté la fonction publique dans le cadre du PERA ou de la PDA, contre 6 sur 10 pour l'ensemble de la fonction publique.

Le Québec, à l'exclusion de la RCN, a embauché le plus de femmes et il se classe juste derrière de recrutement de femmes. Le plus haut taux recrutement de personnes handicapées revient à l'Île-du-Prince-Édouard. C'est en Ontario que le plus de personnes appartenant à une minorité visible ont été embauchées. Le Yukon et les Territoires du Nord-Ouest ont embauché le plus grand nombre d'Autochtones, un sur cinq pour le Yukon et un sur six pour les Territoires du Mord-Ouest ont embauché le plus grand nombre d'Autochtones, un sur cinq pour le Yukon et un sur six pour les Territoires du

Promotions

Les tableaux 11 à 13 portent sur les promotions. Plus de la moitié, c'est-à-dire 54,6 p. 100 des employés promus en 1995-1996, étaient des femmes. C'est un peu moins que 56,1 p. 100 enregistré en 1994-1995, mais un peu plus que le niveau de représentation féminine dans l'effectif général de la fonction publique qui est de 48,2 p. 100.

Les Autochtones et les personnes appartenant à une minorité visible ont obtenu des promotions dans une proportion qui dépassait également leur niveau de représentation dans la fonction publique, soit respectivement 2,8 p. 100 et représentation de 2,3 p. 100 et de 4,5 p. 100. Par représentation de 2,3 p. 100 et de 4,5 p. 100. Par personnes handicapées (2,6 p. 100) a été personnes handicapées (2,6 p. 100) a été légèrement inférieure à leur disponibilité interne qui est de 3,1 p, 100.

Dans l'ensemble de la fonction publique, 82,9 p. 100 des promotions accordées en 1995-1996 sont allées à des employés nommés pour une période indéterminée, soit un peu proportion des employés nommés pour une période déterminée ayant reçu une promotion est demeurée la plus élevée parmi les est demeurée la plus élevée parmi les Autochtones (20,3 p. 100).

Parmi les quatre groupes désignés, la catégorie de l'administration et du service extérieur suivie de celle du soutien administratif ont fait l'objet du

50 000 dollars par année, soit 1,3 point de pourcentage de plus que l'année précédente. Pour les hommes, à 36,2 p. 100, il s'agit d'une augmentation de 4,0 points de pourcentage sur l'exercice précédent.

Avec respectivement 11,7 p. 100 et 20,2 p. 100, la proportion des Autochtones et des personnes année a également augmenté par rapport à l'année dernière.

D'autre part, la proportion des employés appartenant à une minorité visible gagnant au moins 50 000 dollars par année a baissé légèrement pour s'établir à 26,9 p. 100. Cette représentation relativement élevée est due notamment à la présence très marquée de ce groupe dans la catégorie scientifique et professionnelle.

Personnes embauchées

Les tableaux 8 à 10 montrent le nombre de personnes ajoutées à l'effectif de la fonction publique entre le 1^{er} avril 1995 et le 31 mars 1996 (voir les Notes techniques en annexe). Comme pour l'exercice précédent, presque les deux tiers des 13 572 recrues étaient des femmes. De même, plus de la moitié de tout le recrutement (53,3 p. 100) avait lieu dans la catégorie du soutien administratif occupée à 84,5 p. 100 par des femmes, soit un peu plus que l'année précédente.

En 1995-1996, 3,4 p. 100 des personnes embauchées appartenaient à une minorité visible; 3,2 p. 100 étaient des Autochtones et 1,7 p. 100 des personnes handicapées.

La plupart des personnes embauchées dans la fonction publique ont été recrutées pour une période déterminée et seulement 13,5 p. 100 d'entre elles, pour une période indéterminée. Plus personnes appartenant à une minorité visible ont été recrutés pour une période spécifique. Presque le quart des personnes handicapées a été recruté pour une période spécifique. Presque le quart des personnes handicapées a été recruté

En excluant la région de la capitale nationale, l'Ontario comptait toujours le plus grand nombre d'employés de chacun des quatre groupes désignés, suivi par le Québec pour le nombre de femmes et de personnes handicapées et de la Colombie-Britannique pour les Autochtones et les personnes appartenant à une minorité visible.

Le pourcentage des femmes dans l'effectif de la fonction publique a été le plus élevé à l'île-du-Prince-Édouard (54,1 p. 100) et le plus bas (34,9 p. 100) en Mouvelle-Écosse. Les dans l'effectif oeuvrant à l'extérieur du Canada. Seulement 33 p. 100 des employés affectés à l'étranger étaient des femmes : il s'agit d'une l'égère diminution comparativement à l'anne l

Les Territoires du Nord-Ouest et le Yukon, avec respectivement 15,9 p. 100 et, 11,7 p. 100 d'Autochtones, comptent toujours la plus forte représentation d'Autochtones. Plus du quart de tous les employés autochtones travaillaient en Alberta, en Saskatchewan ou au Manitoba. Un autre quart était affecté dans la RCN.

La représentation des personnes handicapées était la plus marquée à l'Île-du-Prince-Édouard (5,3 p. 100), suivie par la partie québécoise de la RCM (4,2 p. 100). Leur répartition régionale est demeurée sensiblement la même pour ce qui est des emplois à l'étranger (1,3 p. 100) et au Yukon (1,9 p. 100), soit au bas de l'échelle.

Les personnes appartenant à une minorité visible comptaient pour 7,8 p. 100 des employés en Colombie-Britannique et 7,3 p.100 en Ontario, la RCM étant exclue. D'autre part, moins de un pour cent de ce groupe d'employés travaillaient à Terre-Neuve et au Nouveau-Brunswick.

Répartition selon la rémunération

Une proportion plus élevée de femmes a gagné plus de 50 000 dollars. Comme l'indique le tableau 7, de toutes les femmes employées de la fonction publique, 11,6 p. 100 ont gagné au moins

En fait, seulement trois des 29 ministères comptant au moins 500 employés avaient moins de 1 p. 100 d'Autochtones à leur service, comparativement à 7 organismes pour l'exercice précédent.

Avec 9,3 p. 100, la Commission canadienne des droits de la personne comptait une fois de plus la plus grande proportion de personnes nandicapées. Parmi les grands ministères, la composante fonction publique de la GRC comptait le plus de personnes handicapées (5,8 p. 100). Avec 5,6 p. 100 et le plus grand nombre d'employés handicapés (1 313), Développement d'employés handicapés (1 313), Développement des ressources humaines Canada suivait de près.

A eux seuls, les cinq plus grands ministères, soit Revenu Canada, Défense nationale, Développement des ressources humaines Canada, Transports Canada et Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, employaient 56,1 p. 100 de tous les employés de la fonction publique appartenant à une minorité visible. Avec 2 284 employés, soit plus du double de tout autre ministère et organisme, Revenu Canada employait le quart de toutes les personnes appartenant à une minorité visible dans la appartenant à une minorité visible dans la fonction publique federale.

À la Commission de l'immigration et du statut de réfugié, 15,9 p. 100 des employés provensient d'une minorité visible. Il s'agit du plus haut pourcentage des ministères et des organismes comptant plus de 100 employés. Avec 8,2 p. 100, Citoyenneté et Immigration Canada était en tête des grands ministères.

Répartition selon la région de travail

Les données du tableau 6 indiquent que plus de 64 000 employés, c'est-à-dire un peu moins du tiers de l'effectif de la fonction publique, travaillaient dans la région de la capitale nationale (RCN). On note aussi que 34,1 p. 100 des femmes, 24,7 p. 100 des Autochtones, 35,0 p. 100 des membres handicapées et 32,5 p. 100 des membres d'une minorité visible dans la fonction publique travaillaient dans la RCN. La répartition publique travaillaient dans la RCN. La répartition régionale des membres des groupes désignés a régionale des membres des groupes désignés a peu évolué depuis l'année précédente.

Dans la calégorie scientifique et professionnelle, 58 p. 100 des employés appartenant à une minorité visible étaient âgés de 45 ans et plus, contre 44 p. 100 pour les autres membres de cette catégorie professionnelle.

Répartition selon les ministères et les organismes

Le tableau 5 indique que la représentation dans les ministères et les organismes continue de varier largement. Parmi les grands ministères, ceux ayant 3 000 employés et plus, quatre comptaient au moins 60 p. 100 de femmes. Il s'agit de la GRC (composante fonction publique), du Développement des ressources humaines Canada, des Anciens combattants Canada et de Santé Canada.

Les ministères qui comptaient comparativement moins de femmes dans leurs effectifs tendaient également à être ceux qui avaient relativement la plus forte proportion d'emplois considérés non traditionnels pour les femmes, par exemple, dans les domaines du génie, des sciences naturelles et de l'informatique. Tel a été le cas à Pêches et de l'informatique. Tel a été le cas à Pêches et représentation des femmes était respectivement représentation des femmes était respectivement de 24,8 p. 100 et de 26,4 p. 100.

Presque les deux tiers des employés autochtones de la fonction publique travaillaient à l'intérieur de six ministères: Développement des ressources humaines Canada, Affaires indiennes et du Nord Canada, Défense nationale, Bevenu Canada, Santó Canada et Service correctionnel Canada.

Avec 21 p. 100 des employés autochtones, Affaires indiennes et du Nord Canada compte la représentation la plus élevée pour ce groupe désigné, laquelle était presque trois fois supérieure à celle du ministère qui venait au second rang, soit Santé Canada.

En données absolues, Affaires indiennes et du Nord Canada comptait aussi le plus grand nombre d'employés autochtones (658), suivi de près par Développement des ressources humaines Canada avec 651.

Au cours des deux derniers exercices, la proportion des femmes a également augmenté dans quatre des cinq autres catégories professionnelles; elle est demeurée inchangée dans la catégorie de l'exploitation.

La représentation des autres groupes désignés dans la catégorie de la direction est demeurée stable. Au 31 mars 1996, les Autochtones personnes handicapées, 2,1 p. 100 et les membres d'une minorité visible, 2,3 p. 100.

La représentation a également été stable dans les autres catégories professionnelles. Le changement le plus important touche la représentation des minorités visibles dans la actuse une augmentation d'un demi-point de pourcentage.

Répartition selon l'âge

Comme le montre le tableau 4, la proportion des femmes dans la fonction publique âgées de 45 ans et plus a augmenté de nouveau cette année pour s'établir à 32,5 p. 100, comparativement à 31,1 p. 100 le 31 mars 1995 et à 28,8 p. 100 il y a deux ans. De même, la proportion des hommes à deux ans à 44,8 p. 100 l'an dernier et enfin à a deux ans à 44,8 p. 100 l'an dernier et enfin à 45,6 p. 100 au 31 mars 1996. Le vieillissement égénéral de l'effectif de la fonction publique est attribuable principalement à la faiblease du recrutement des jeunes.

Le tableau 4 révèle également que presque 40 p. 100 des cadres supérieurs âgés de moins de 45 ans sont des femmes, soit une augmentation de 0,4 p. 100 comparativement à l'exercice précédent et de 0,7 p. 100 comparativement à l'exercice précédent 1993-1994. Le groupe désigné qui comprend le plus de jeunes est celui des Autochtones où un peu plus de 70 p. 100 des employés étaient apparaises, cette proportion s'établissait à handicapées, cette proportion s'établissait à nandicapées, cette proportion s'établissait à deux dernières données sont demeurées presque deux dernières données sont demeurées presque inchangées depuis l'année précédente.

Au total 10,1 p. 100 des femmes appartenaient à un autre groupe désigné. La ventilation par groupe désigné s'exprime comme suit : 4,4 p. 100 membres dans la fonction publique étaient membres d'une minorité visible; 2,9 p. 100 étaient handicapées et 2,8 p. 100, autochtones.

Répartition selon le type d'emploi

Comparativement à l'exercice précédent, peu de changements ont été observés dans la proportion des employés des groupes désignés nommés pour une période indéterminée. Au 31 mars 1996, à peu près 9 employés aur 10 issus des quatre groupes désignés étaient nommés pour une période indéterminée. Pour les femmes et les Autochtones, le pourcentage s'établissait à des Autochtones, le pourcentage s'établissait à de 91,8 p. 100 et, pour les personnes membres d'une minorité visible, de 89,2 p. 100. Pour le de 91,8 p. 100 et, pour les personnes membres d'une minorité visible, de 89,2 p. 100. Pour l'ensemble de la fonction publique, le pourcentage des employés nommés pour une période indéterminée était de 88,6 p. 100.

Au 31 mars 1996, près des deux tiers des 21 554 employés nommés dans la fonction publique pour une période déterminée étaient des femmes, soit la même proportion que l'année précédente. Malgré une diminution de 1 500 du nombre d'employés nommés pour une période déterminée, 7 employés sur 10 étaient membres des groupes désignés, sensiblement la même proportion qu'un an plus tôt.

Répartition selon la catégorie professionnelle

Malgré la réduction de 9 p. 100 de l'effectif au niveau de la direction survenue depuis mars 1995, la proportion des femmes dans cette catégorie n'a cessé d'augmenter. Le tableau 3 montre que, au 31 mars 1996, les femmes représentaient 21,3 p. 100 de l'effectif de la catégorie de la direction, comparativement à 19,1 p. 100 l'année précédente. Cette tendance à la hausse se maintient depuis dix ans.

9661 1.5 5,5 2.5 3,8 Minorités visibles Personnes handicapées sənothootuA 0'9 Promotions, 1988 et 1996 (Répartition en pourcentage) esidisiv sėtinoriti Minoritės Personnes handicapées Senothochtones 9661 9661 0,1 8.1 1.5 5.5 3,0 5.9 - 0't Recrutement, 1988, 1995 et 1996 (Répartition en pourcentage) 9661 9661 766L 1661 1880 6861 8861 **1861** Autochtones 8'1 2,6 Personnes handicapées - 0'9 7,5 Minorités visibles 5'7 -0'01 Niveau de représentation, de 1987 à 1996 (%) Groupes désignés minoritaires dans la fonction publique Figure 2

comparativement à 57,8 p. 100 l'année précédente.

44 p. 100 et les Autochtones, 58,2 p. 100

représentaient 44,8 p. 100 comparativement à

l'année précédente. Les femmes handicapées

trois autres groupes désignés a également

minorité visible, comparativement à 46,2 p. 100

femmes formaient 47,1 p. 100 des membres d'une

augmenté légèrement. Ainsi, au 31 mars 1996, les

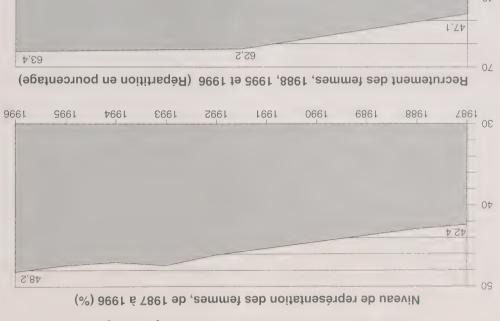
La proportion des femmes appartenant à l'un des

Répartition selon le sexe

fonction publique étaient des hommes. moitié de tous les employés (51,8 p. 100) de la l'exercice 1995-1996, il reste qu'un peu plus de la femmes ait augmenté légèrement pendant 31 mars 1996. Bien que la représentation des sexe des employés de la fonction publique au Le tableau 2 présente la répartition selon le

8861

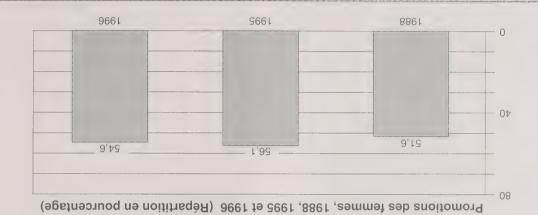
Figure 1 Les femmes dans la fonction publique





9661

9661



Le tableau 1 montre les taux de représentation des groupes désignés dans la fonction publique du Canada. Au 31 mars 1996, les femmes représentaient 48,2 p. 100; les Autochtones. 2,3 p. 100; les personnes handicapées, 3,1 p. 100. et les membres des minorités visibles, 4,5 p. 100. On trouvera ces données sous forme graphique dans les figures 1 et 2 avec un aperçu historique (1987-1996) de l'évolution de chaque groupe désigné.

Le tableau 1 fournit de plus des données sur la disponibilité des membres des groupes désignée sur le marché de travail (voir les Motes techniques).

- La représentation des femmes étail légèrement plus élevée dans la fonction publique (48,2 p. 100) que dans la population active (47,3 p. 100).
- A 2,3 p. 100, la représentation des Autochtones était légèrement inférieure à sa disponibilité au sein de la population active (2,6 p. 100).
- La représentation des personnes handreapees
 (3.1 p. 100) équivalait presque aux deux tiers de leur disponibilité dans la population active (4,8 p. 100).
- La représentation des personnes appartenant à une minorité visible était deux fois plus faible dans la fonction publique que dans la population active (4,5 p. 100 comparativement à 9 p. 100).

Membres de minorités visibles

Les personnes provenant d'une minorité visible formaient 4,5 p. 100 comparativement à 4,1 p. 100 au 31 mars 1995.

Un peu moins du quart de toutes les personnes provenant d'une minorité visible faisait partie de la catégorie scientifique et professionnelle.

De toutes les nouvelles recrues, 3,4 p. 100 provenaient d'une minorité visible, comparativement à 2,9 p. 100 l'année précédente.

Une personne sur six provenant d'une minorité visible a été recrutée pour une période indéterminée.

Plus de la moitié de tous les nouveaux employés provenant d'une minorité visible sont entrés dans la catégorie du soutien administratif (55,6 p. 100), contre 22,8 p. 100 dans la catégorie de l'administration et du service extérieur.

Représentation globale

Malgré les réductions de l'effectif de la fonction publique, la représentation de trois des quatre groupes désignés a augmenté légèrement. Seules les personnes handicapées ont accusé une très légère baisse, passant de 3,2 p. 100 l'année précédente à 3,1 p. 100 au 31 mars 1996. Cette baisse peut être attribuée en partie aux programmes d'encouragement à la retraite anticipée.

Autochtones

Les Autochtones formaient 2,3 p. 100 de l'effectif de la fonction publique, par rapport à 2,2 p. 100 au 31 mars 1995, soit une légère augmentation de leur représentation.

Les Autochtones recrutés dans la fonction publique représentaient 3,2 p. 100 de toutes les nouvelles recrues, comparativement à 2,6 p. 100 pour l'exercice précédent.

La plupart des Autochtones recrutés se sont joints à la catégorie du soutien administratif (50 p. 100), comparativement à 48 p. 100 un an plus tôt.

Un Autochtone sur six a été recruté pour une période indéterminée.

Personnes handicapées

Les personnes handicapées formaient 3,1 p. 100 de l'effectif de la fonction publique, comparativement à 3,2 p. 100 au 31 mars 1995.

Une personne handicapée sur quatre a été recrutée pour une période indéterminée.

A l'instar de l'année précédente, presque les deux tiers des personnes handicapées ont été embauchées dans la catégorie du soutien administratif.

Les données contenues dans le présent rapport portent sur l'exercice allant du ler avril 1995 au 31 mars 1996. On trouvera les Motes techniques qui décrivent les fondements statistiques de ce rapport à la page 24. Ces notes comprennent notamment une explication de l'effectif, c'est-à-dire, les employés nommés pour une période indéterminée, les employés nommés pour une période déterminée de trois mois ou plus et les employés asisonniers. Les commentaires qui suivent constituent les points saillants des données contenues dans l'annexe statistique.

səwwə_

Les femmes représentaient 48,2 p. 100 de l'effectif de la fonction publique, par rapport à 47,4 p. 100, le 31 mars 1995.

Les femmes formaient 21,3 p. 100 du groupe de la direction, comparativement à 19,1 p. 100 au 31 mars 1995.

Une femme sur 10 appartenait également à un autre groupe désigné; soit la même proportion que l'année précédente.

Les femmes comptaient pour plus de 60 p. 100 de l'embauche dans la fonction publique.

Sept femmes sur 10 ont été recrutées dans la fonction publique dans la catégorie du soutien administratif comparativement à environ 5 sur 10 pour tous les employés, soit une situation semblable à celle de l'année précédente.

A l'instar de l'exercice précédent, les femmes ont obtenu plus de la moitié de toutes les promotions.

Chapitre III

Données

promotion comme des affiches, des brochures, des questions et des réponses pour renseigner les employés sur les objectifs de la déclaration volontaire. Les ministères ont également continué à insérer le questionnaire de déclaration volontaire dans les lettres d'offre d'emploi. Certains, tels Anciens combattants Canada, Statistique Canada et l'Agence de promotion économique du Canada atlantique, ont mené un sondage ou entrepris des travaux préparatoires à cet effet.

Responsabilisation

Les gestionnaires sont de plus en plus conscients de l'importance de pouvoir rendre compte de leurs réalisations en matière d'équité en emploi. Dans certains ministères, ils participent activement à l'élaboration du plan d'équité en emploi. Dans d'autres, ils sont évalués selon leur rendement en équité en emploi ou ils concluent des ententes de rendement avec leurs supérieurs : tel est le cas respectivement à Environnement tel est le cas respectivement à Environnement

Lorsque des aménagements raisonnables ont été possibles, les employés handicapés ont pu bénéficier de soutiens adaptés à leur travail, notamment des aides techniques, des soins auxiliaires, des services de lecture et d'interprétation gestuelle. Tous les documents ont été fournis sur médias substituts aux employés qui en ont fait la demande.

Equilibre entre travail et famille

Les ministères et les organismes encouragent les gestionnaires à aider les employés à équilibrer leurs responsabilités professionnelles et familiales. Environnement Canada a ainsi mis sur pied des garderies en milieu de travail et favorisé des horaires de travail assouplis dans plusieurs de ses bureaux.

Déclaration volontaire

Les ministères et les organismes ont continué à faire la promotion de la déclaration volontaire. Bon nombre de séances d'information ont été données. On a aussi élaboré des documents de



Consultations

son mandat. dispose d'un budget annuel pour assumer Patrimoine canadien, chaque comite consultaiil ainsi qu'au suivi assuré. Au ministère du à la formation et à la sensibilisation des employés mesures relatives au recrutement, à la mobilité, un plan conjoint de trois ans qui décrit les minorité visible et des Autochtones ont préparé international, des personnes appartenant à une à l'Agence canadienne de développement d'équité en emploi des ministères. Par exemple, comités consultatifs sur l'élaboration des plans supérieurs ont sollicité les commentaires des dans un seul comité. Dans chaque cas, les cadres les représentants de tous les groupes désignés pour chaque groupe désigné. D'autres réunissent ministères ont mis sur pied un comité consultatif aux besoins des clients qu'ils servent. Certains et les programmes d'équité en matière d'emploi important qu'il permet d'adapter les politiques Le rôle des comités consultatifs est d'autant plus

Aménagements et accès

personnes handicapées. les ascenseurs pour faciliter l'accessibilité aux signalisation sonore et tactile a été installé dans peints de couleurs contrastées, et un système de handicapés. De plus, les escaliers ont été ont été réservés aux visiteurs et aux employés des espaces supplémentaires de stationnement automatiques ont été installés au siège social et contantes supplémentaires et des ouvre-portes Agroalimentaire Canada, des rampes, des mains ces personnes. Par exemple, à Agriculture et leurs installations pour répondre aux besoins de Les ministères ont poursuivi l'aménagement de être accessibles aux personnes handicapées. installations et les services fédéraux doivent Selon la politique du Conseil du Trésor, les

Pour garantir l'impartialité des entrevues de recrutement, plusieurs ministères et organismes ont exigé la présence d'au moins un membre d'un groupe désigné dans le jury de sélection. À l'intention des interviewers, un ministère a mis sur pied un programme de sensibilisation à la culture autochtone. Le ministère du Patrimoine canadien a invité le maire de Pangnirtung, Territoires du Nord-Ouest, à siéger à un jury de sélection. Un cadre autochtone a été embauché pour gérer le dossier ministèriel de radiodiffusion aux communautés autochtones et du Nord.

Le Programme d'side aux Autochtones diplômés de deuxième cycle d'Affaires indiennes et du Mord Canada recrute des Autochtones très motivés qui ont un diplôme d'études supérieure. Le ministère parraine leurs affectations de perfectionnement pendant deux ans. En 1995, le programme de recrutement a connu un vir succès, puisque quatre Autochtones y ayant participé puisque quatre Autochtones y ayant participé ont été nommés à un poste de gestion de niveau intermédiaire pour une période indéterminée.

Pour faciliter l'accès des personnes handicapées aux concours, la Commission canadienne des droits de la personne s'assure que tous les avis sont présentés sous une forme adaptée aux personnes avec une déficience auditive ou visuelle, notamment par les téléscripteurs, l'usage de gros caractères, les disquettes ou les audiocassettes.

Formation et perfectionnement

Des membres des groupes désignés ont pu participer à des programmes de formation et de perfectionnement professionnel grâce à des fonds spéciaux et à des partenariats entre les ministères. Ils ont ainsi pu cerner davantage leurs habilités et intérêts et entrevoir des possibilités de carrière. À son service de gestion des terres, Agriculture et Agroalimentaire Canada a établi un fonds spécial pour former des Autochtones dans le domaine de la surveillance des pâturages. Pour as part, le ministère de la Justice a organisé de nouveau des stages en droit dans le secteur nouveau des stages en droit dans le secteur

Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale, la Semaine et la Semaine d'intégration des personnes handicapées.

Recrutement

À un moment où le recrutement est plutôt faible, de nombreux ministères ont eu recours aux activités de promotion extérieure pour faire connaître les possibilités d'emploi dans la fonction publique et ainsi attirer les Canadiens qualifiés.

Par exemple, Travaux publics et Services gouvernementaux Canada a tenu un symposium interministériel sur les carrières à l'intention des Autochtones auquel ont participé plus de 60 ministères et 3 000 étudiants autochtones. Il a de plus donné des séances d'information professionnels autochtones. Agriculture et Agroalimentaire Canada a poursuivi son travail avec les communautés et les organisations avec les communautés et les organisations autochtones pour promouvoir l'avancement des autochtones dans les domaines scientifiques, fechniques et professionnels.

A Statistique Canada, un groupe de travail sur le recrutement a fait des présentations aur les possibilités d'emploi dans les domaines de la statistique, de l'informatique et des mathèmatiques dans les universités reconnues pour avoir un grand nombre d'étudiants autochtones.

Par silleurs, Industrie Canada a sidé l'Assemblée des Premières Mations à relier 400 écoles autochtones à un réseau informatique acolaire canadien (SchoolMet). Le ministère a également profité d'un salon commercial tenu en Allemagne pour exposer les oeuvres d'artistes autochtones. Les entrepreneurs autochtones, membres de la délégation commerciale, ont pu explorer le marché potentiel pour leur art et leurs métiers d'art.

En vertu de la Loi sur la gestion des finances publiques, les ministères et les organismes établissent les plans d'équité en emploi et présentent au Secrétariat du Conseil du Trésor le rapport de leurs progrès. Le présent chapitre traite des principales initiatives contenues dans les plans d'équité en emploi des ministères pour l'exercice 1995-1996.

Promotion de la diversité

Tous les ministères se sont assurés que les employés ont reçu l'information sur l'équité en séances d'information et de sensibilisation, d'affiches, de matériel audiovisuel, de brochures et même par courrier électronique.

Ainsi, le ministère du Patrimoine canadien a tenu une conférence sur des questions fouchant les femmes à l'intention de ses employés dans tout le pays. Cette conférence a donné aux participants l'occasion d'approfondir leurs connaissances des réalités auxquelles font face les femmes dans la fonction publique.

Développement des ressources humaines Canada a organisé des colloques de sensibilisation interculturelle à l'intention de quelque 200 Autochtones et a constitué des comités de consultation sur l'équité en emploi dans chaque région. Pour as part, Anciens combattants Canada a réalisé une vidéo qui met en lumière les contributions culturelles du personnel autochtone du ministère.

Revenu Canada a établi des lignes directrices pour les agents des douanes sur la manière de communiquer avec les voyageurs handicapés. Quant à Santé Canada, le ministère a publié un article sur l'équité en emploi dans chaque numéro de son bulletin d'information.

La plupart des ministères ont aussi participé à des événements spéciaux de promotion de l'équité en emploi, notamment le Mois de l'histoire des Noirs, la Journée internationale de la femme, la

Chapitre II

Expérience des

ministères





Prix d'équité en emploi

En 1988, le Secrétariat du Conseil du Trésor a créé les prix d'équité en emploi pour honorer les ministères qui avaient contribué de façon significative à l'avancement de l'équité en emploi. Compte tenu de la nouvelle législation, le Secrétariat du Conseil du Trésor a préféré attendre que les institutions fédérales aient acquis une plus grande expérience du nouveau régime pour décerner à nouveau les prix d'équité en emploi.

négociateurs sur des questions d'équité en emploi. Ces consultations ont porté notamment sur la déclaration volontaire, les objectifs quantitatifs, la nouvelle Loi sur l'équité en matière d'emploi et les mécanismes de responsabilisation.

Visites régionales

Pour aider les ministères à réaliser leurs objectifs d'équité en emploi, le Secrétariat du Conseil du Trésor a de nouveau effectué des visites des bureaux régionaux de l'administration fédérale. Celles-ci ont permis au Secrétariat de fournir non seulement une information pertinente mais également d'acquerir une meilleure connaissance des perspectives régionales. Les gestionnaires des régions ont pu profiter de l'occasion pour échanger des idées aur différentes questions reliées au Programme d'équité en emploi, notamment sur as mise en oeuvre dans un notamment sur as mise en oeuvre dans un contexte de réduction des effectifs.

Comités de consultation

Le Groupe de consultation sur l'équité en emploi des femmes a publié son troisième rapport intitulé Regards sur l'aveniv – Surmonter les obstacles en matière de culture et d'attitudes rencontrés par les femmes dans la fonction publique. Le rapport conclut que, malgré la progression des femmes, les obstacles liés à la culture et aux attitudes subsistent. Le Secrétariat du Conseil du Trésor a incité les ministères et organismes à diffuser ce rapport au sein de leur organismies à diffuser ce examiner les questions soulevées au cours de examiner les questions soulevées au cours de l'élaboration de leur plan d'équité en emploi.

Le Comité interministériel sur l'équité en emploi fournit toujours, par ailleurs, de précieux renseignements. Il est composé de coordonnateurs et de spécialistes de l'équité en emploi des ministères et des organismes centraux. Les membres se sont réunis régulièrement pour formuler des avis sur les principales initiatives d'équité en emploi du gouvernement et échanger sur les meilleures pratiques.

Recherche sur la situation des femmes

Le Secrétariat du Conseil du Trésor a mené deux études sur des questions touchant les femmes dans la fonction publique. Une étude a examiné les inconvénients supplémentaires que peuvent éprouver certaines femmes qui appartiennent à plus d'un groupe désigné, par exemple les femmes autochtones, membres d'une minorité visible, ou qui ont une déficience. L'autre étude a porté sur les femmes occupant des emplois a porté sur les femmes occupant des emplois traditionnellement réservés aux hommes.

Règlement des plaintes

La Commission canadienne des droits de la personne a reçu des plaintes pour discrimination dans l'emploi contre des ministères dont le Conseil du Trésor est l'employeur. En 1990, l'Assemblée des Chefs du Manitoba a déposé des plaintes pour discrimination structurelle dans 29 ministères et organismes. L'Assemblée a fait état d'une sous-représentation et de déséquilibres autochtones dans la répartition des employés autochtones dans les institutions fédérales. La autochtones dans les institutions des employés autochtones dans les institutions des employés autochtones dans les institutions des employés nordielles plaintes. Certaines se sont avérées non fondées et d'autres ont été réglées au moyen non fondées et d'autres ont été réglées au moyen d'ententes négociées.

Une autre plainte a été déposée par le «National Capital Alliance on Race Relations». Selon le plaignant, à Santé Canada, les membres d'une minorité visible seraient sous-représentés dans la catégorie de la direction. Un tribunal des droits de la personne examine présentement cette plainte.

Consultations, partage de l'information et sensibilisation

Consultations avec les syndicats Le Comité sur l'équité en matière d'emploi du Conseil national mixte de la fonction publique

du Canada a servi de forum pour tenir des consultations nationales avec les agents

membres des groupes désignés pour les préparer à se présenter devant les jurys de sélection des cadres supérieurs. Enfin, 185 personnes ont été affectées à des postes de durée déterminée ou indéterminée.

Une évaluation du Programme des initiatives de mesures spéciales sera effectuée à partir de l'automne 1996.

Étude des entrevues de fin d'emploi

Les entrevues de fin d'emploi aident les employeurs à mieux comprendre les raisons pour lesquelles les employés quittent l'organisation et à prendre les mesures correctives voulues au motifs de départ propres aux membres des groupes désignés, le Secrétariat du Conseil du Trésor a commandé une étude de ce processus à leur intention et a préparé une trousse d'entrevues de fin d'emploi pour les ministères et les d'entrevues de fin d'emploi pour les ministères et les organismes.

Programme de mentorat

Pour aider les ministères à mettre en place des programmes de mentorat pertinents à l'intention des membres des groupes désignés, le Secrétariat du Conseil du Trésor a élaboré un guide intitulé Lignes divectrices pour le développement d'un programme de mentorat. Longtemps attendu, ce guide pratique est maintenant à la disposition des ministères.

Cours d'orientation en équité en emploi

Le Secrétariat du Conseil du Trésor a élaboré un cours destiné à bien faire comprendre les concepts fondamentaux du programme fédéral d'équité en emploi. Un cours pilote a été donné et maintenant être donné aux coordonnateurs de l'équité en emploi et aux experts en ressources l'équité en emploi et aux experts en ressources humaines de la fonction publique.

provenant de 40 ministères ont été soumises aux fins du financement du Fonds d'innovation des mesures spéciales. Le Fonds a affecté 11,24 millions de dollars à ces projets à frais partagés, alors que les ministères et les organismes ont versé pour leur part 6,27 millions de plus. Les projets approuvés couvrent une vaste gamme d'activités qui contribueront à améliorer la situation dans les domaines du recrutement, du maintien en poste et du perfectionnement professionnel des membres des groupes désignés ainsi qu'à favoriser le des groupes désignés ainsi qu'à favoriser le changement de la culture organisationnelle.

A l'appui du Programme des initiatives de mesures spéciales, divers outils de promotion ont été préparés, notamment des brochures et des publications sur les pratiques exemplaires. Ces documents ont été distribués aux gestionnaires et aux employés, notamment lors de séances d'information. Ils ont également été diffusés sur Internet.

Financé par le Programme des initiatives de mesures spéciales, le Centre de technologie de la Commission de la fonction publique prête des aides techniques aux employés handicapés. En 1995-1996, le Centre a effectué 170 prêts et 30 évaluations de postes de travail. De plus, à prodiguer des soins auxilisires et à assurer la pordiguer des soins auxilisires et à assurer la production des médias substituts. Le Centre la production des médias substituts. Le Centre diffuser sur Internet l'information destinée diffuser sur Internet l'information destinée diffuser sur Internet l'information destinée

Sur le plan de la formation, du perfectionnement professionnel et du recrutement, les résultats sont également encourageants. En tout, 1 140 séances de consultation et de planification de carrière ont qui aspirent à faire partie des groupes désignés sont présentés à des concours pour accéder au groupe de la direction et ont participé à des propragnames de perfectionnement par affectation. Trente séances de simulation ont été offertes aux Trente séances de simulation ont été offertes aux

Déclaration volontaire

En vertu de la Loi sur la protection des venseignements personnels, la déclaration volontaire est le seul moyen disponible actuellement pour dénombrer les Autochtones, minorités visibles aux fins de l'équité en emploi. L'information qui identifie les employés comme des personnes appartenant à ces groupes désignés est confidentielle.

Puisque le gouvernement s'appuie sur la déclaration volontaire, il est possible que les données statistiques sur la composition des effectifs fédéraux ne coincident pas exactement avec la représentation réelle des membres des groupes désignés dans la fonction publique. Le Secrétariat du Conseil du Trésor examine cette question en consultation avec les syndicate.

Un groupe de travail interministériel a etc charge de préciser la définition des groupes désignés et le cadre administratif concernant l'utilisation des données sur l'équité en emploi. Le Secrétariat du Conseil du Trésor étudie également cette question avec les syndicats.

De plus, le questionnaire sur la déclaration volontaire a été révisé pour être utilisé à l'échelle de la fonction publique. Les ministères peuvent cependant l'adapter à leurs besoins particuliers. Le Secrétariat du Conseil du Trésor prépare aussi une brochure pour expliquer la déclaration volontaire, laquelle pourra être utilisée, seule ou avec le questionnaire de déclaration volontaire.

Programme des initiatives de mesures spéciales

Important volet du Programme d'équité en emploi du gouvernement, le Programme des initiatives de mesures spéciales vise à accélèrer l'implantation de l'équité en emploi. En vigueur jusqu'au 31 mars 1998, il offrira aux institutions fédérales un soutien, notamment financier et technique, pour les aider à atteindre leurs objectifs dans ce domaine.

En 1995-1996, le nombre de propositions des ministères et des organismes a augmenté par rapport à l'an passé. Ainsi, 113 propositions

du ministère de l'Environnement, du ministère de la Justice et du ministère des Ressources naturelles. L'adoption du cadre à l'échelle de la fonction publique est prévue pour 1997.

Mise en oeuvre du programme

Objectifs quantitatifs

Les objectifs quantifatifs ne sont pas des quotas. Il n'est pas obligatoire de les atteindre. Les ministères et organismes doivent toutefois déployer tous les efforts nécessaires en ce sens tout en respectant le principe du mérite. C'est un outil qui leur permet de mesurer leur progrès en matière de recrutement et de promotion.

Les objectifs quantitatifs servent à mesurer les progrès réalisés par le gouvernement pour obtenir un effectif représentatif. La Loi sur l'équité en matière d'emploi exige d'ailleurs que les employeurs fixent des objectifs quantitatifs en ce qui concerne le recrutement et l'avancement des membres des groupes désignés. L'atteinte des membres des groupes désignés. L'atteinte des objectifs quantitatifs n'est toutefois qu'une taçon de mesurer les progrès à l'égard de l'équité en emploi.

En 1995-1996, un système de surveillance des progrès de l'équité en emploi a été mis sur pied pour fournir des données sur la représentation, le groupes désignés. Il comporte deux rapports distincts: le premier fournit des statistiques sur l'ensemble de la fonction publique et l'autre sur chaque ministère et organisme. Les deux rapports comparent les résultats sur les mesures de recrutement et d'avancement avec les objectifs quantitatifs d'équité en emploi que le Secrétariat du Conseil du Trésor établit pour les ministères et organismes dont le Conseil du Trésor est l'employeur.

Les ministères continueront d'établir leurs plans d'équité en emploi et de faire rapport de leurs progrès au Secrétariat du Conseil du Trésor. La Commission canadienne des droits de la personne s'assurera que les employeurs respectent les dispositions de la nouvelle loi.

Avec la collaboration de Développement des ressources humaines Canada et de la Commission canadienne des droits de la personne, le Secrétariat du Conseil du Trésor a travaillé à la rédaction de l'ébauche du règlement qui clarifiera certaines exigences de la loi en vue de sa mise en le Secrétariat consultera les ministères et les organismes pour s'assurer qu'ils en comprennent pien les dispositions et en évaluent l'incidence avec exactitude. De plus, il consultera les ayndicats pour établir des mécanismes de syndicats pour établir des mécanismes de soutien à la mise en oeuvre de la loi.

Cadre stratégique pour l'avancement de l'équité en emploi dans la fonction publique

Dans la perspective de l'entrée en vigueur de la nouvelle Loi sur l'équité en matière d'emploi, le Secrétariat du Conseil du Trésor a entrepris l'élaboration d'un nouveau cadre stratégique qui articulera la vision du gouvernement en ce dédéral d'équité en emploi pendant les prochaines années. Le cadre tiendra compte de la nouvelle années. Le cadre tiendra compte de la nouvelle années. Le cadre tiendra compte de la nouvelle années et futures du gouvernement.

Cadre de responsabilisation pour l'équité en emploi

En préparation de l'entrée en vigueur de la législation sur l'équité en emploi, un cadre de responsabilisation a également été élaboré pour donner des indicateurs de rendement à partir pourront évaluer leurs progrès et en faire état. Six ministères participent au projet pilote pour tester ce cadre. Il s'agit du ministère des Anciens combattants Canada, du ministère des Pêches et des Océans, du ministère de la Défense nationale, des Océans, du ministère de la Défense nationale,

Le présent chapitre résume les activités et les initiatives prises par le Secrétariat du Conseil du Trésor pour faire progresser l'équité en emploi dans la fonction publique. Ces activités ont permis au gouvernement de se rapprocher de ses objectifs et démontrent la fermeté de son engagement à l'égard de l'équité en emploi.

Fondement du programme

Loi sur l'équité en matière d'emploi

En déposant en décembre 1994 la Loi sur l'équité en matière d'emploi, le gouvernement a tenu l'engagement qu'il avait pris pendant la campagne électorale de placer sous un seul régime législatif la fonction publique, les commissions, les compétence du gouvernement fédéral. La Loi a reçu la sanction royale le 15 décembre 1995 et devrait entrer en vigueur à l'automne 1996. Elle stipule que les employeurs qui y sont assujettis doivent se conformer à toutes ses dispositions doivent se conformer à toutes ses dispositions dans les 12 mois suivant son entrée en vigueur.

La nouvelle loi ne changera pas sensiblement le rôle et les responsabilités du Conseil du Trésor en tant qu'employeur de la fonction publique. En vertu de la nouvelle Loi sur l'équité en matière d'emploi, la fonction publique doit continuer:

- d'éliminer les obstacles à l'emploi et à l'avancement des membres des groupes désignés;
- d'établir des politiques et des pratiques favorisant la représentation et la répartition équitables des membres des groupes désignés dans la fonction publique;
- de préparer des plans, y compris l'établissement d'objectifs quantitatifs et d'échéanciers, pour aider les ministères à surmonter la sous-représentation.

Le Président du Conseil du Trésor présenters chaque année au Parlement un rapport sur l'état de l'équité en emploi dans la fonction publique.

Chapitre I

Initiatives de l'organisme central



Introduction

Ce quatrième rapport annuel sur l'équité en emploi dans la fonction publique décrit les activités d'équité en emploi entre le l^{er} avril 1995 et le 31 mars 1996. Le rapport comprend trois chapitres.

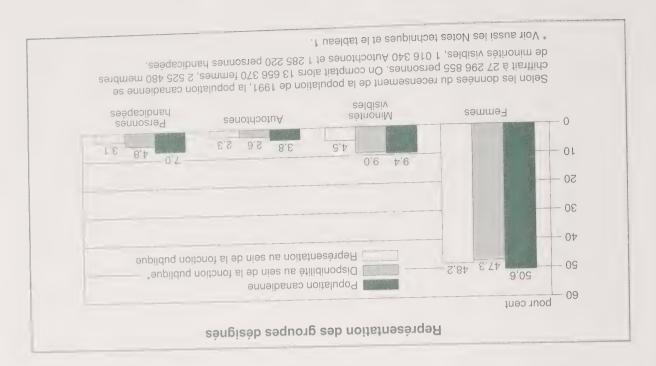
Le chapitre I présente les politiques et les programmes que le Secrétariat du Conseil du Trésor a mis en place pour améliorer la représentation et la répartition équitables des membres des groupes désignés dans la fonction publique.

Le chapitre II fournit une description des mesures prises par les institutions fédérales pour mettre en oeuvre l'équité en emploi.

Le chapitre III analyse les données statistiques de l'annexe sur la représentation et la répartition des membres des groupes désignés dans la fonction publique.

C'est la structure organisationnelle du gouvernement du Canada au 1^{er} avril 1995 qui est utilisée dans le présent rapport. Les changements apportés depuis lors seront pris en considération dans le rapport annuel suivant.

L'objectif ultime du Progamme d'équité en emploi est de faire en sorte que l'effectif de la fonction publique fédérale soit le reflet de la diversité inhérente à la société canadienne, plus précisément de la disponibilité au sein de la population active des membres des quatre groupes désignés, soit les femmes, les Autochtones, les femmes, les Autochtones, les personnes de minorités visibles et les membres de minorités visibles et les personnes handicapées.



Aux fins de la Loi sur l'équité en emploi et du règlement afférent, les groupes désignés sont : les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les personnes qui font partie des minorités visibles.

Au sein de la fonction publique fédérale, les définitions pour la collecte de données sur les groupes désignés minoritaires sont les suivantes:

Une personne handicapée (i) a une déficience ou un problème de santé de longue durée ou récurrent qui limite le genre ou la quantité de travail qu'elle peut exécuter sur les peut être perçue comme étant limitée quant au genre ou à la quantité de travail qu'elle peut exécuter en raison d'une déficience physique, mentale, d'une déficience physique, mentale, a'apprentissage.

Un Autochtone est une personne faisant partie du groupe des Indiens de I'Amérique du Nord ou d'une Première nation, ou qui est Métis ou Inuit. Les termes «indiens de I'Amérique du Nord» et «Première nation» signifient les Indiens inscrits, les Indiens non inscrits et les Indiens couverts par traités.

Un membre d'une minorité visible au Canada est une personne (autre qu'un Autochtone, tel que défini ci-dessus) qui n'est pas de race ou de couleur blanche, peu importe le lieu de sa naissance.

Alors que nous entrons dans le processus de renouvellement de la fonction publique, nous avons besoin plus que jamais de faire appel aux fermement que l'équité en emploi reflète la vision et les valeurs d'une fonction publique revitalisée. Le succès de l'équité en emploi dépend de la compréhension et de la coopération de chaque membre de la fonction publique et de la société en général. Je sollicite donc votre soutien en général. Je sollicite donc votre soutien continu à cet égard.

Avant-propos

Conformément à la Loi sur la gestion des finances publiques, j'ai le plaisir de déposer le rapport annuel pour 1995-1996 sur l'équité en emploi dans la fonction publique. Le rapport fait état des mesures prises par le gouvernement pendant le dernier exercice pour promouvoir l'équité en emploi dans la fonction publique.

C'est en 1983 que le Conseil du Trésor a adopté son Programme d'équité en emploi pour faire en sorte que la fonction publique fasse le meilleur usage possible des talents de tous les Canadiens. Le programme comprend diverses mesures visant à obtenir une représentation équitable des quatre groupes désignés au sein de la fonction publique : les Autochtones, les personnes handicapées, les membres d'une minorité visible et les femmes.

Durant la décennie qui a suivi sa création, le programme s'est rapproché ostensiblement de plusieurs de ses objectifs. Le gouvernement commence à récolter les fruits des différentes mesures qui ont été adoptées et à bénéficier du dynamisme aceru d'un effectif plus diversifie. Lorsque cette intégration aura été généralisée, nous aurons une fonction publique représentative qui servira les citoyens avec plus d'efficacité.

Des contraintes budgétaires continues et un faible niveau de recrutement ont marqué l'exercice 1995-1996. Pourtant, l'équité en emploi poursuit son avance sur plusieurs fronts et se maintient sur d'autres. Cette situation est due au succès des nombreux programmes et initiatives mentionnés dans ce rapport. Mais, sans aucun a été l'adoption de la nouvelle Loi sur l'équité en acté l'adoption de la nouvelle Loi sur l'équité en matière d'emploi. Non seulement cette loi consolide-t-elle le cadre législatif de l'équité en consolide-t-elle le cadre législatif de l'équité en emploi, mais, ce qui est plus important encore, consolide-t-elle le cadre législatif de l'équité en consolide-t-elle du'une entité indépendante, la consolide qu'une entité indépendante, la personne, vérifiera si elle est bien respectée.

97	Quelques termes utilisés dans ce rapport	•
52	groupes désignés	
	Données sur les membres des	•
25	période déterminée	
	Employés nommés pour une	•
24	Effectif et équivalents temps plein	•
77	Noms des ministères et des organismes	•
7.7	Effectif visé par le rapport	•
7₹	Fonction publique	•
24		•
23	səupitatista səənno	
	əxəuu	A
22	ouclusion	၁
12	Cessations d'emploi	•
12	Promotions	•
50	Personnes embauchées	•
20	Répartition selon la rémunération	•
61	Répartition selon la région de travail	•
61	et les organismes	
	Répartition selon les ministères	•
18	Répartition selon l'âge	•
18	professionnelle	
	Répartition selon la catégorie	•
81	Répartition selon le type d'emploi	•
21	Répartition selon le sexe	•
91	Représentation globale	•
91	Membres de minorités visibles	•
ÞΙ	Personnes handicapées	•
ÞΙ	Autochtones	•
ħΙ	L emmes	•
EI	səəuuo	
	Shapitre III	C

• Liste des tableaux

72

Table des matières

7.5	• Responsabilisation
ZI	 Déclaration volontaire
ZI	 Équilibre entre travail et famille
II	• Aménagements et accès
II	• Consultations
II	 Formation et perfectionnement
TO	• Recrutement
10	 Promotion de la diversité
6	Expérience des ministères
Ü	Chapitre II
2	- Prix d'équité en emploi
2	- Comités de consultation
2	eslanoigės setisiV –
2	- Consultations avec les syndicats
1	et sensiliisation
	Consultations, partage de l'information
2	- Règlement des plaintes
9	- Recherche sur la situation des femmes
9	- Cours d'orientation en équité en emploi
9	- Programme de mentorat
9	- Étude des entrevues de fin d'emploi
S	mesures spéciales
0	Programme des initiatives de
g	- Objectifs quantitatifs - Déclaration volontaire
9	Mise en oeuvre du programme Meise en oeuvre du programme
9	l'équité en emploi
₹	Cadre de responsabilisation pour Véquité en emploi
₽	dans la fonction publique
,	l'avancement de l'équité en emploi
	- Cadre stratégique pour
1.	ioląms'b sysitsm na stiupś'l rus iod –
t	 Fondement du programme
8	central
	Initiatives de l'organisme
	Chapitre I
Ţ	Introduction
ΧŢ	Avant-propos



Président de la Chambre des communes

Monsieur le Président,

Conformément à l'article 11 de la Loi sur la gestion des finances publiques, j'ai l'honneur de soumettre au Parlement, par votre intermédiaire, le Rapport annuel sur l'équité en emploi dans la fonction publique pour l'exercice 1995-1996.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Président, l'assurance de ma très haute considération.

Le Président du Conseil du Trésor,

Marcel Massé

Mars 1997



Président tsnà2 ub

Monsieur le Président,

Conformément à l'article 11 de la Loi sur la gestion des finances publiques, j'ai l'honneur de soumettre au Parlement, par votre intermédiaire, le Rapport annuel sur l'équité en emploi dans la fonction publique pour l'exercice 1995-1996.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Président, l'assurance de ma très haute considération.

Le Président du Conseil du Trésor,

Marcel Masse

Mars 1997

Ce rapport est disponible en médias substituts.

Conseil du Trésor du Canada, Secrétariat Direction des affaires publiques Publié par la

d'utiliser le masculin avec une valeur de neutre. Pour ne pas alourdir le texte, nous nous conformons à la règle qui permet

© Ministre des Travaux publics et Services gouvernementaux Canada 1997

ISBN 0-662-62822-5 Nº de catalogue BT 1-9/1996

à l'adresse suivante : Ce rapport est également disponible en format Acrobat sur Internet

http://www.tbs-sct.gc.ca/



Rapport annuel 1995-1996

fonction publique dans la iolqmə

L'équité en



Canada

Rapport annuel 1995-1996

fonction publique dans la iolqmə L'équité en



President of the Treasury Board

Président du Conseil du Trésor

Employment Equity in the Federal Public Service 1996-97



Employment Equity in the Federal Public Service 1996-97

"ablications

Also available in alternative formats

Published by
Public Affairs
Treasury Board of Canada Secretariat

[©]Minister of Public Works and Government Services Canada 1997

Catalogue No BT 1-9/1997 ISBN 0-662-63283-4

This document is also available in Acrobat on the Internet at the following address: http://www.tbs-sct.gc.ca/





PRESIDENT'S MESSAGE

I am pleased to table in Parliament the annual report on *Employment Equity in the Federal Public Service 1996-97* pursuant to the new *Employment Equity Act*.

Marcel Massé

President of the Treasury Board

December 1997



SPEAKER OF THE SENATE

Dear Mr. Speaker:

Pursuant to subsection 21(1) of the *Employment Equity Act*, I have the honour of submitting to Parliament, through your good offices, the 1996-97 annual report on employment equity in the federal Public Service.

Sincerely,

Marcel Massé

President of the Treasury Board

Marul Masse

December 1997

SPEAKER OF THE HOUSE OF COMMONS

Dear Mr. Speaker:

Pursuant to subsection 21(1) of the *Employment Equity Act*, I have the honour of submitting to Parliament, through your good offices, the 1996-97 annual report on employment equity in the federal Public Service.

Smeerely,

Marcel Massé

President of the Treasury Board

December 1997



TABLE OF CONTENTS

Introduction	1
Chapter I	
Employment Equity in the Federal Public Service	3
Employment equity and the Canadian context	3
New legislative framework for employment equity	4
The new Employment Equity Act	4
Objectives	4
Obligations	4
Self-identification	7
Chapter II	
Central Agency Initiatives	9
Strategic and administrative framework for implementing	
the new legislation	9
Employer's vision	9
Accountability framework	11
Sharing of roles and responsibilities	11
Special Measures Initiatives Program	12
Background and objectives	12
Program administration	12
Program evaluation	14
Employment Equity Orientation Course	14
Assembly of Manitoba Chiefs	15
La Relève	15
Consultations	16
Workshops	16
Interdepartmental Committee on Employment Equity	17
Treasury Board of Canada Secretariat Consultation Committees	
National Joint Council – Employment Equity Committee	18

The state of the s			
Women	 	 19)
Aboriginal peoples	 	 19)
Persons with disabilities			
Members of visible minorities	 	 22	2
Chapter III			
Initiatives of Departments and Agencies	 	 23	3
Departments and agencies		 23	3
Promoting and managing diversity			
Training and development			
Recruitment			
Accommodation and access			
Consultations			
Self-identification	 	 29	9
Accountability	 	 30)
Departments and agencies with fewer than 100 employees	 	 30)
Partnerships	 	 3	1
Chapter IV			
The Numbers	 	 3:	5
Women			
Aboriginal peoples			
Persons with disabilities			
Persons in a visible minority group			
Overall representation			
Gender			
Employment type			
Occupational category			
Age	 		
Departments and agencies		-4	
Geographic location	 	 	
3000		14	
Harne		94	
(6) un	 	 1	3
S-00		- 1	

Conclusion	
appendix Sulfsties	
Technical Notes	
The hadeval Public Service	
Report coverage	49
Federal departments and agencies	50
Term employees (specified period of employment)	50
Data on persons in the designated groups	50
Terminology used in this report	51
List of tables	53



INTRODUCTION

On December 15, 1995, the new *Employment Equity Act* received royal assent and on October 24, 1996, the Act and its regulations came into force creating a new legislative framework for employment equity in Canada. Under the Act, the President of the Treasury Board is required to table before Parliament an annual report on the state of employment equity in the federal Public Service; this is the same requirement placed on the federally regulated public and private sectors under the same legislation.

This fifth annual report on employment equity in the federal Public Service describes employment equity activities covering the period from April 1, 1996 to March 31, 1997. During this fiscal year, important benchmarks were established to ensure effective implementation of the Act and its regulations. The Treasury Board of Canada Secretariat (TBS) continued to provide leadership and assistance to departments and agencies to enable them to meet the obligations set forth in the new legislation.

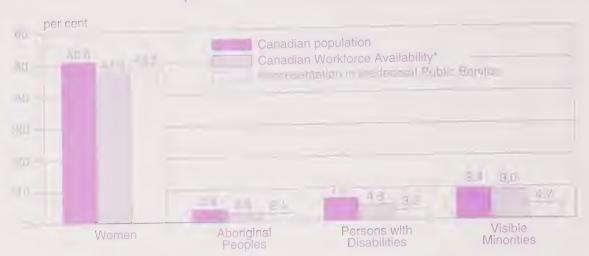
Chapter I looks at employment equity in the Canadian context and then in the federal Public Service. The new legislative framework for employment equity is also described in this chapter. An explanation of self-identification, as the means of counting members of the designated groups within the federal government, is also provided.

Chapter II reports on the main initiatives undertaken by the Employment Equity Division, Human Resources Branch, TBS, often in collaboration with other partners, to ensure progress in employment equity in the federal Public Service. Some activities focused on ensuring effective implementation of the new Act, while others were introduced to advance employment equity in general.

Chapter III describes major initiatives by a number of departments and agencies to implement employment equity in their individual organizations.

Chapter IV analyzes the statistics relating to the representation and distribution of members of the designated groups in the federal Public Service.

Representation of Designated Groups



^{*}Canadian workforce availability corresponding to the federal Public Service occupational categories. See also Technical Notes and Table 1.

CHAPTER I

EMPLOYMENT EQUITY IN THE FEDERAL PUBLIC SERVICE

Employment equity and the Canadian context

Canada is known as a democracy that has given its linguistic and cultural diversity, among others, an enviable legal, social and political status. Over the years, the legislative framework for diversity has been refined through the adoption of a variety of statutes such as the Citizenship Act, the Official Languages Act, the Canadian Human Rights Act, the Canadian Charter of Rights and Freedoms, the Canadian Multiculturalism Act and the Employment Equity Act.

As women, Aboriginal peoples, persons with disabilities and members of visible minorities are playing a more and more active role, there is increased recognition that to succeed as a nation, Canadians must embrace the needs, views and ways of the diverse groups from which the fabric of Canadian society is woven.

The ultimate goal of the federal Public Service is to serve all Canadians well. To do so, it must be a strong national institution in which all Canadians see themselves reflected. A representative federal Public Service will be in a better position to understand and serve the collective interests of Canadians, both at home and abroad. In the context of globalization characterized by economic, demographic, social and cultural changes, it is essential for the renewal of the federal Public Service to pay special attention to the

Employment equity is a key element in maximizing Canada's full potential on the eve of the twenty-first century.

representativeness of its members, to acknowledge that employment equity is consistent with good business practices, and that employment equity is a key element in maximizing Canada's full potential on the eve of the twenty-first century.

New legislative framework for employment equity

The new Employment Equity Act

The legislation applies to some and reducated private- and public-sector employers.

The new *Employment Equity Act* received royal assent on December 15, 1995. The Act and its regulations, which came into effect on October 24, 1996, create a new legislative framework for amployment quity the application of the regulated private-and public-sector employers. These employers were required to comply with all requirements of the new Act by October 1997.

When the new *Employment Equity Act* took effect, the preceding 1986 Act, its regulations and the relevant provisions of the *Financial Administration Act* were repealed.

oquality in the workplace so that no person shall be denied ampleyment opportunities or benefits for reasons unrelated to ability and, in the fulfilment of that goal, to correct the conditions of disadvantage in employment experienced by

- women.
- aboriginal peoples,
- · persons with disabilities and
- members of visible minorities...."

Section 2, Employment Equity Act, 1995.

Objectives

In purpose of the Act to be retrieve reporting in the workplace to that no person half the arm of couplewment apportunities as benefits for ections unrelated to ability and, in the fulfilment of that goal, to correct the conditions of disadvantage in employment experienced by women, aboriginal peoples, persons with disabilities and members of visible minorities by giving effect to the principle that employment equity means more than treating persons in the same way but also requires special measures and the accommodation of differences."

(Section 2, Employment Equity Act, 1995.)

Obligations

The responsibilites of the employer and the departments and agencies remain essentially the same as those previously contained in the *Financial Administration Act*. The obligations are now clearer and more precise, however. The compliance-monitoring mandate assigned to the Canadian Human Rights Commission by the new legislation is an important change for both the federal Public Service employer and other affected

employers. Also, the employer is required to consult and collaborate with employees' representatives on various issues, including the preparation, implementation and revision of the employment equity plan.

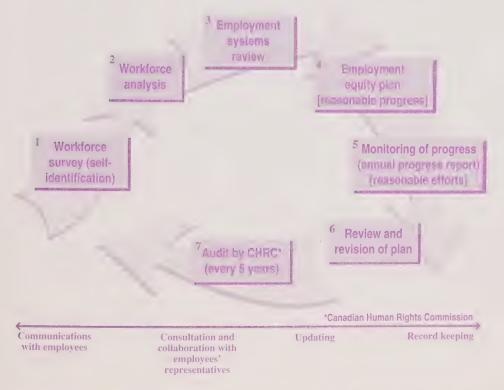
The primary obligations under the *Employment Equity Act* and its regulations can be summarized by the seven 'steps' shown in the figure below.

Other obligations are met on a continuing basis by the employer, including communicating with employees, consulting and collaborating with employees' representatives, updating the information, and establishing and maintaining employment equity records with respect to the employer, the plan and its implementation.

New Act

- The obligations are clearer and more precise.
- The Canadian Human Rights
 Commission has been mandated to monitor compliance with the Act.
- The employer has to consult and collaborate with employees' representatives on various issues including the preparation, implementation and revision of the employment equity plan.

Activities under the legislation



Step 1: Workforce survey

The legislation requires the employer to survey its workforce to allow employees to identify themselves as Aboriginal peoples, persons with disabilities or members of a visible minority. The information must be provided voluntarily and remain confidential. The identification of female employees is done through administrative systems.

Step 2: Workforce analysis

The employer must conduct an analysis of its workforce. Data on designated groups within the organization must be compared to the labour market availability of qualified members of these groups in order to identify areas of underrepresentation within the employer's workforce.

Step 3: Employment systems review

When there is under-representation of members of designated groups, the legislation requires the employer to review its employment systems, policies and practices in order to identify barriers.

Step 4: Employment equity plan

The Act requires the employer to prepare an employment equity plan that contains positive policies and practices to address areas of under-representation and to remove employment barriers. The plan must also include numerical goals.

Steps 5 and 6: Monttoring of progress as well as review and revision of the plan

Once the employment equity plan has been established, the Act states that the employer must monitor progress on its implementation and revise the plan if necessary. Each employer must submit a progress report annually so that the President of the Treasury Board can report on the state of employment equity in the federal Public Service.

Step 7: Audit by the Canadian Human Rights Commission

The Act confers on the Canadian Human Rights Commission the responsibility for monitoring compliance with the Act by the federal Public Service.

Self-identification

The new Employment Equity Act reaffirms that self-identification is the only method by which persons can be counted as Aboriginal peoples, persons with disabilities or members of visible minorities for the purposes of implementing employment equity. Over the fiscal year 1996-97, departments and agencies continued to provide opportunities for all employees to indicate either that they are members of these designated groups or to confirm that they are not. The process of voluntary self-identification, therefore, gives all employees a role in ensuring the provision of accurate information on the make-up of the federal Public Service.1

Departments and agencies have continued to include self-identification forms with letters of offer to new employees and persons moving into new positions. A number of departments and agencies used the impetus of the new legislation to obtain up-to-date information by surveying their entire workforce. In response to some concerns about the confidentiality of self-identification information particularly in the context of persons with disabilities that are not apparent the Treasury Board of Canada

For the purposes of the Employment Equity Act and related regulations, the designated groups are: women; Aboriginal peoples; persons with disabilities; and members of visible minorities.

With regard to the voluntary declaration within the federal Public Service, the following definitions are used for collecting information on the minority designated groups:

A PERSON WITH A DISABILITY (i) has a long-term or recurring condition or health problem that limits the kind or amount of work he/she can do in the workplace; OR (ii) feels that he/she may be perceived as limited in the kind or amount of work he/she can do because of a physical, mental, sensory, psychiatric or learning impairment.

AN ABORIGINAL PERSON is a North
American Indian or a member of a First
Nation, or who is Métis or Inuit. North
American Indians or members of a First
Nation include status, treaty or registered
Indians, as well as non-status and nonregistered Indians.

A PERSON IN A VISIBLE MINORITY in Canada is someone (other than an Aboriginal person as defined above) who is non-white in colour/race regardless of place of birth.

Keptesersul on o.sc. for self-dentilection the many of many the many members of the designated groups in the federal Public Service. The identification of female employees is done through administrative systems.

Secretariat issued a 'Code of Confidentiality'. This document outlines how the confidentiality of information collected by federal departments and agencies will be maintained in accordance with the provisions of the *Privacy Act* and the *Employment Equity Act* and its regulations. The Treasury Board of Canada Secretariat also issued a brochure on *Self-identification in the Public Service* for use by departments and agencies as an informational document or in support of self-identification surveys.

CHAPTER II CENTRAL AGENCY INITIATIVES

As the employer for departments and agencies of the federal Public Service, the Treasury Board is responsible for establishing a range of policies, programs and tools to assist in the implementation of the *Employment Equity Act* and to encourage the advancement of employment equity in the federal Public Service.

This chapter describes the main initiatives taken by the Employment Equity Division, in 1996-97 to meet employment equity objectives in the federal Public Service.

Strategic and administrative framework for implementing the new legislation

Employer's vision

Employment equity: a fundamental component of federal Public Service renewal.

Employment equity goals in the federal Public Service:

- To establish a workforce of qualified employees that reflect the diversity of Canadian society.
- To ensure equal access to job opportunities by eliminating employment barriers and correcting the conditions that have impeded the equitable participation and distribution of persons in the designated groups.

The Employment Equity Division has taken the opportunity provided by the coming into force of the new *Employment Equity Act* to begin developing a strategic framework that will present the employer's vision of employment equity in the federal Public Service for the next five years. This framework envisions employment equity as a fundamental component of federal Public Service renewal and highlights

its contribution to rethinking the role of government. Many consultations have been held with departments, agencies and employees' representatives. It is expected that during the next fiscal year the Employment Equity Division will distribute the document to managers and employees across the country.

More specifically, consultations have been held on the following:

OUR VISION

To ensure that the federal Public Service remains a strong national institution, in which Canadians see themselves reflected, are inspired to pursue a career in and to contribute fully to the prosperity of the nation.

We should fully make employment equity a core value

To ensure that the federal Public Service reflects the composition of the Canadian population; this value relates directly to its mandate of being a non-partisan, professional institution committed to serving the public.

To ensure that the public sector continues to have a qualified, competent workforce drawn from diverse backgrounds and perspectives that forms a receptive, flexible, creative public service capable of adapting to change.

Making our Vision a Reality

To achieve our vision, in which employment equity is fully integrated into the organizational culture, we must:

...change the culture within the federal Public Service

by changing behaviour, attitudes and relationships among employees and between managers and employees;

...ensure that senior managers are committed and provide leadership
by practising what we preach to make sure that employment equity is a high priority that

is clearly linked to organizational values and goals;
...make all managers and supervisors accountable

by ensuring that employment equity is part of the accountability statement and is tied to operational objectives;

...see the links with operational and human resources plans

by taking employment equity into account when planning and implementing all human resources activities;

by increasing the awareness of employees and managers in the regions and at headquarters and by promoting the skills needed for effective diversity management;

...seek innovation and create partnerships

by strengthening partnerships among members of designated groups, consultation groups, federal regional councils, unions, federal departments and agencies, various levels of government and the private sector.

Accountability framework

Accountability is a concept that is receiving considerable attention in the federal Public Service. For the purpose of implementing the new legislation, the Employment Equity Division has prepared an accountability framework to help departments and agencies meet their obligations under the new legislative scheme as they apply to the federal Public Service. The framework, which was distributed to all deputy ministers and agency heads in March 1997, has three components: expected results; elements of the employment equity program; and performance indicators. The expected results reflect the ultimate goals of employment equity, whereas the performance indicators are qualitative or quantitative standards that indicate whether progress has been made in employment equity activities and programs.

Sharing of roles and responsibilities

Under the new legislative framework, roles and responsibilities for implementing the legislation are shared by the Treasury Board of Canada Secretariat (TBS), the Public Service Commission of Canada (PSC), the Canadian Human Rights Commission, departments and agencies for which the Treasury Board is the employer, and employees' representatives. To implement the Act and regulations effectively, it was necessary that all organizations involved come to an agreement on their respective roles and responsibilities.

During the 1996-97 fiscal year, the Secretariat undertook a series of consultations with the Public Service Commission of Canada, the Canadian Human Rights Commission, the departments and agencies involved, and the unions in order to specify each party's roles

The new legislative framework provided an ideal opportunity to examine how employment equity is managed in the federal Public Service, especially in terms of the activities required by this new legislation.

- In many cases, it will be sufficient simply to make existing practices official.
- In other cases, responsibilities
 will have to be defined more
 clearly to meet the requirements
 of closer public scrutiny resulting
 from audits by the Canadian
 Human Rights Commission.

and responsibilities. The results of the consultations form the basis for a document that will be distributed to deputy ministers and heads of agencies during the next fiscal year. This document will serve as a delegation instrument.

Also, in February 1997, a Memorandum of Understanding was signed between the Secretary of the Treasury Board and the Chief Commissioner of the Canadian Human Rights Commission in order to maximize co-operation between the two agencies in implementing the new *Employment Equity Act*. The Canadian Human Rights Commission now has the power to conduct audits of departments and agencies to ensure that they are complying with the Act.

Special Measures Initiatives Program

The Special Measures Initiatives Program (SMIP) provides departments and agencies with financial, technical or other support to help them attain their objectives in terms of:

- hiring;
- promotion;
- retention;
- training and development of members of designated groups.

Background and objectives

The Special Measures Initiatives Program (SMIP) is a TBS program that complements the broader employment equity program. The program's goals are as follows: to support departments and agencies in improving the situation of the members of the four designated groups (women, Aboriginal peoples, persons with disabilities and members of visible minorities); to incorporate diversity principles into their corporate culture; and to try out promising new approaches that take account of the current context in the federal Public Service.

Program administration

The Public Service Commission of Canada administers the SMIP on behalf of the TBS. The program began in April 1994 and is due to sunset in March 1998. Most SMIP initiatives are individually driven by departments and agencies and are in most cases funded on a cost-shared basis. These initiatives facilitate the integration of employment equity and diversity management at the departmental and agency levels.

The activities of the program are distributed across several components: the Special Measures Innovation Fund; the Special Measures Recruitment Program; Career Consultation and Development Programs; the Diversity Management Technology Centre; and the Job Accommodation Fund. The Career Assignment Program (CAP) and Interchange Canada (IC) have also used SMIP funds.

The Special Measures Innovation Fund

The Special Measures Innovation Fund (SMIF) is one of the most important components of the Special Measures Initiatives Program. In 1996-97, the SMIF funded \$6.5 million in departmental and partnership initiatives across the country; leveraging from departments was approximately \$4.8 million. The total number of SMIF-approved projects from 1994-1998 was 166, with 111 active projects in 1996-97, 30 of which were carried over from the previous fiscal years.

The Special Measures Recruitment Program

Through the Special Measures Recruitment Program 198 appointments distributed across the four employment equity designated groups were made in 1996-97. Most of the appointments were for a short period, which provided developmental opportunities for the designated group members.

Career Consultation and Development Programs

In order to improve the access of members of designated groups to the Executive category, the Career Consultation and Development Programs continued to provide individual consultation and increased the number of workshops delivered in the regions. This shift has resulted in workshops delivered in Vancouver, Montreal, Halifax and Fredericton.

After four successful years, the Diversity in Leadership Program ended in March 1997, one year before its planned completion. This came as a result of the Canadian Centre for Management Development's realignment of its mandate and reorganization. The Diversity in Leadership Program provided 70 participants with executive development assignment opportunities and executive leadership skills.

The Diversity Management Technology Centre and the Job Accommodation Fund

The Diversity Management Technology Centre's budget (which includes the Job Accommodation Fund) for 1996-97 was spent on loans or purchases of adaptive equipment for persons with disabilities. Loans of adaptive equipment were made in 199 cases. The Public Service Commission of Canada and the University of Toronto launched the Universal Internet Access Project, providing a wealth of information regarding use of special access technology.

The Career Assignment Program and Interchange Canada

During 1996-97, 10 CAP/IC participants have used SMIP funds. Forty-three per cent of active Interchange Canada employment equity participants (3 out of 7) and 37 per cent of CAP employment equity participants (7 out of 19 have used SMIP funds to support their assignments.

Evaluation main questions

- Have departments assumed a greater share of responsibility for the establishment and performance of employment equity initiatives?
- Has progress been made in changing behaviour, attitudes and relationships among employees, and between managers and employees in the federal Public Service in order to promote diversity management?
- Were the administration and management of the Special Measures Initiatives Program efficient and effective?
- Is the Special Measures Initiatives Program viable and still relevant?

Program evaluation

In March 1997, the TBS began an extensive evaluation of the SMIP. The evaluation was needed to help the government decide the program's future. The evaluation report will be completed and decisions on possible successor measures to the SMIP will be made in the 1997-98 fiscal year.

The evaluation will, among other things, seek to clarify how responsibility for the establishment and performance of employment equity initiatives is shared between the departments and the SMIP. The evaluation will also look at the progress that has been made in changing behaviour, attitudes and relationships among employees, and between managers and employees in the federal Public Service in order to promote diversity

management. Finally, the administration and management of the program will be reviewed in terms of their efficiency and effectiveness, and the viability and relevance of the Special Measures Initiatives Program will be evaluated.

Employment Equity Orientation Course

The TBS, in collaboration with the Public Service Commission of Canada, has designed the Employment Equity Orientation Course for employees in the field of employment equity/human resources management. The course was developed to assist employees in responding to the implementation of the new *Employment Equity Act*. In 1996-97, two pilot courses were offered in English and in French. Given the positive feedback from participants, the Employment Equity Orientation Course is expected to be offered on a more permanent basis in the coming fiscal year.

Assembly of Manitoba Chiefs

In December 1990, the Assembly of Manitoba Chiefs filed a complaint with the Canadian Human Rights Commission alleging discriminatory employment practices against Aboriginal peoples in 30 federal departments and agencies (24 after the 1993-94 government restructuring). With the exception of five cases, where it was decided that no further proceedings were warranted, the others were settled through conciliation and voluntary agreement. The TBS, the Public Service Commission of Canada and the concerned departments collaborated in negotiating a settlement to the complaints. In April 1996, a master agreement covering 15 departments was concluded. Four other individual agreements were signed. All agreements were concluded largely within existing employment equity policy and program implementation parameters. In June, a final signing ceremony took place involving the Secretary of the Treasury Board, the Assembly Grand Chief, the Chief Commissioner of the Canadian Human Rights Commission, a Public Service Commissioner, deputy ministers and departmental representatives.

In February 1997, a meeting of all the departments concerned by the agreements took place in Ottawa in the presence of representatives of the Assembly of Manitoba Chiefs to review the implementation experience to date, to share success stories and to exchange views on concrete practices. All parties admitted publicly that they were pleased with the initiatives undertaken in response to the settlement.

La Relève

In January 1997, the Privy Council Office, in collaboration with central agencies and departments, launched 'La Relève,' a key governmental initiative to renew the federal Public Service.

The federal Public Service, whose mandate is to serve Canadians in a modern and dynamic fashion, recognizes that its human resources will guarantee the quality and effectiveness of its services. In this context, employment equity is of special importance, since the federal Public Service must reflect the diversity of the population it serves. It is in this spirit that steps have been taken to ensure that members of the four designated groups are and will be an integral part of all La Relève initiatives. Furthermore, all departments and agencies in their La Relève plans included employment equity objectives.

Consultations

Examples of workshop questions

- What approach will be taken to nuditing small departments and agencies?
- What does the review of employment systems imply?
- What role will the TBS and the PSC play vis-à-vis the departments in relation to the CHRC audit process?
- PSC play in reviewing employment systems?
- What strategy will be taken in setting numerical goals?

Workshops

On November 27, 1996, the TBS, together with the Parsonnel Renewal Council (a group of the these of personnel of departments and agencies), organized a workshop attended by 120 personnel directors, employment equity co-ordinators and departmental auditors.

The purpose of the workshop was to make departments and agencies aware of the requirements of the new *Employment Equity Act*. More specifically, the goal was to make them aware of the impact of the Canadian Human Rights Commission's audit mandate under the new Act and of the audit criteria and process established by the Commission.

The workshop gave the departments and agencies an early opportunity to comment on the relevance of the audit framework and

on the effects the audits to be conducted by the Canadian Human Rights Commission (starting in the fall of 1997) might have on day-to-day operations. During the workshop, a number of participants, whose organizations were already the subjects of pilot audits, had a chance to describe their experiences. Several issues were raised and questions were directed to the Canadian Human Rights Commission, the TBS and the Public Service Commission of Canada.

In response to the questions raised at the workshop on November 27, 1996, and as part of the consultations on the implementation of the Act, the TBS organized a workshop on March 24, 1997 in which 100 employment equity co-ordinators took part. The workshop gave the participants a better understanding of their own roles and responsibilities, and those of the central agencies, under the new *Employment Equity Act*. The meeting also made it possible to identify the main support tools or activities that the Treasury Board of Canada Secretariat and the Public Service Commission of Canada can provide to help departments and agencies implement the new legislation.

Role of the Treasury Board of Canada Secretariat under the new Employment Equity Act:

- Play a strategic role.
- Formulate and review policies and priorities.
- Provide leadership, advice and direction.
- Co-ordinate and share information on best practices.
- Develop implementation and accountability tools.
- Collect, manage and disseminate employment equity data.
- Manage essential central activities related to employment equity.

Interdepartmental Committee on Employment Equity

The Interdepartmental Committee on Employment Equity is a partnership between federal departments and agencies and the TBS. That partnership is reflected in the fact that representatives of the departments and of the Secretariat co-chair the Committee. Again this year, the Committee played an essential role in advancing employment equity in the federal Public Service. Made up of employment equity co-ordinators and specialists from the departments and central agencies, the Committee provided advice and opinions on the TBS's initiatives. Committee members took part in consultations on the development of tools to implement the new Employment Equity Act and on the audit framework

and criteria being prepared by the Canadian Human Rights Commission. Some members were actively involved in the pilot audit projects carried out by the Canadian Human Rights Commission or took part in the pilot project designed to evaluate the Employment Equity Orientation Course. The participants also spent a good deal of time discussing best practices, which often provided concrete solutions to problems experienced by many.

Treasury Board of Canada Secretariat Consultation Committees

In 1996-97, the TBS reactivated its four consultation committees on employment equity. The composition of the groups was renewed and their mandate updated. All of the members are public servants from various occupational fields and from various federal departments and agencies across Canada.

Four TBS Consultation Committees

Treasury Board of Canada
 Secretariat Consultation Committee
 on Employment Equity for Women

Treasury Board of Canada Secretariat Consultation Committee on Employment Equity for Aboriginal Peoples

- Treasury Board of Canada
 Secretariat Consultation
 Committee on Employment Equity
 for Persons with Disabilities
- Treasury Board of Canada
 Secretariat Consultation
 Committee on Employment Equity
 for Members of Visible Minorities

The members of the consultation groups will be called on to make comments and provide advice to the Secretariat on the strategies, issues, policies and initiatives relating to the implementation of employment equity in the federal Public Service.

National Joint Council – Employment Equity Committee

The TBS believes that consulting employee representatives is essential to the success of employment equity in the federal Public Service, notwithstanding that consultations and collaboration are also required by the new Act. The Secretariat has continued to use the Employment Equity Committee of the National Joint Council to consult unions about such matters as: the Committee's revised mandate; activities relating to the implementation of the new employment equity legislation and the related management framework; the *Employment*

Equity Regulations; a self-identification brochure and guide; the TBS's communications strategy and materials on employment equity; as well as the evaluation of the Special Measures Initiatives Program.

To implement the provisions of the new *Employment Equity Act* concerning consultation and collaboration, the Secretariat has begun discussions with unions to define these concepts, as far as their application to the federal Public Service is concerned, and to establish parameters for these activities. A guide will be prepared during the next fiscal year to help departments, agencies and unions apply the concepts of consultation and collaboration.

Designated groups

Women

In response to concerns relating to opportunities for women to access the Executive group.² the Employment Equity Division organized two conferences on career issues facing women. The conferences, entitled 'A Personal Journey,' were aimed at mid- to senior-level employees who were interested in furthering their careers. Approximately 500 public servants from 62 departments and agencies (26.5 per cent from outside the National Capital Region) participated in these events.

The conferences were designed to provoke interactive interventions that would inform, educate and motivate participants. They provided an opportunity for employees to reflect on issues relative to the pursuit of career aspirations at a senior level. The conferences generated a great deal of interest. Through the overwhelming demand for the conferences and



their subsequent success, it became apparent that the TBS had met a personal and professional need of the employees.

Aboriginal peoples

Renewal of the Aboriginal Workforce Participation Initiative

The Aboriginal Workforce Participation Initiative (AWPI), which was launched in 1991 under the joint leadership of Indian and Northern Affairs Canada and the TBS in collaboration with the Public Service Commission of Canada, was renewed in 1996 until the end of the decade. The Secretariat and the Public Service Commission of Canada are responsible for the internal component (i.e. the federal Public Service) and Indian and Northern Affairs Canada as mainly involved with the volume of the confidence of the economy).

Women currently hold 23.0 per cent of the executive positions in the federal Public Service. See Table 3.

The renewal of the AWPI reaffirms the government's commitment to improving the participation of Aboriginal peoples in all sectors of the economy, including the federal Public Service. This initiative will also ensure that a fair share of the limited recruitment opportunities accrues to Aboriginal peoples.

More specifically, the internal component of AWPI will emphasize the development of Aboriginal employees so as to enhance their participation at all levels of the federal Public Service. In this effort, the TBS in partnership with the Public Service Commission of Canada will promote the development and the implementation of specific activities. The Aboriginal Career Strategy, discussion forums and regional seminars/workshops on employment equity and Aboriginal issues are among the activities that will be carried out. An AWPI information kit will also be provided to inform departments about the objectives of this initiative.



Discussion forums on Aboriginal issues

The Employment Equity Division organized a series of discussion forums to promote a greater understanding of Canada's Aboriginal peoples and to learn from their history, culture and experience. The overall theme of these forums was the contribution of Aboriginal peoples to Canadian society on the threshold of a new era.

The forums were organized within the context of the TBS's mandate concerning the employment equity program which seeks, among other things, to promote a better understanding of culture and emphasizes the key role played by each department, manager and public servant in finding the best way of valuing diversity and taking into account individual differences in the workplace.

Five forums were held and more than 200 employees participated in these events.

Persons with disabilities

To facilitate the participation of persons with disabilities in the federal Public Service, the TBS and the Public Service Commission of Canada began a special accommodation pilot project in 1996-97. Ten federal institutions have taken part in the project: Agriculture and Agri-Food Canada; the Canadian Radiotelevision and Telecommunications Commission: the Canadian Security Intelligence Service; Environment Canada: National Defence: the National Parole Board: Natural Resources Canada: the Offices of the Information and Privacy Commissioners; Public Works and Government Services Canada; Transport Canada and the Treasury Board of Canada Secretariat

The project's objectives are to enhance the quality of working life and improve prospects for the job enrichment and advancement of participating employees. A

JOB Accommodation Pilot Project for Employees with Disabilities Has your worksite ever been evaluated? Do you know of any technical aids and measures that would help you perform better? Would you like more information on programs and services for employees with disabilities? The Treasury Board of Canada, Secretariat and the Public Service Commission of Canada bring you this pilot project to help you assess your needs regarding A technical aids • occessibilitue • flexible work arrangements: ♦ specialized services The Secretariat and the Commission will cover the costs of the assessments and provide advice on implementing any recommendations. We look forward to working with you on this initiative

project information and promotion kit was distributed by employment equity co-ordinators in the departments and agencies. The participating departments were asked to assess the needs of their employees with disabilities working in the National Capital Region and eastern Ontario in terms of work tools, accommodation in the workplace and flexible schedules. Forty or so persons with disabilities are participating in the project.

An interdepartmental steering committee was established to assist with project co-ordination and information exchange. An e-mail address was created to reach the greatest possible number of persons with disabilities, especially those with a visual impairment. The project will end during the next fiscal year.

Members of visible minorities

The representation rate of members of visible minorities in the federal Public Service remains well below their rate of availability in the Canadian workforce (9 per cent). While their representation level has increased over the past 10 years, from 2.7 per cent in 1987 to 4.7 per cent in 1997, there is no doubt that significant improvements are still necessary. Members of visible minorities represent 2.5 per cent of the Executive group.

Report of the Canadian Human Rights Commission on visible minorities and the Public Service of Canada (1997):

Recommendations for promoting visible minorities

- Commitment and leadership by senior management.
- A different way of thinking in the Public Service.
- A more rigorous accountability system.
- Greater efforts to ensure the career advancement of members of visible minorities.
- More intensive training and development for members of violble minorities.

In 1996-97, the Employment Equity Program anomping to define the issues personaling this group's undertepre amadom problem as clearly as mosting for cample discussion groups were held to identify the variables that may affect the hiring and promotion of members of common innortings. A preliminary study was also carried out by the TBS, together with the Public Service Commission of Canada, to examine hiring in the federal Public Service in Ontario. Another analysis was conducted, in partnership with the Public Service Commission of Canada, on the promotion rate of members of visible minorities into the Executive group. Based on the preliminary results of these analyses, we should be able to anticipate working assumptions and suggest projects and initiatives that are more targeted.

The publication in February 1997 of a report funded by the Canadian Human Rights Commission on the situation of members of visible minorities in the Public Service of Canada is an important lever for improving the participation of members of this group. The report invites the federal government to increase its efforts to ensure that members of visible minorities are hired and promoted. When the report was published, the TBS invited the personnel directors of the 14 departments that took part in the study to a meeting to discuss the report's recommendations and share initiatives that their organizations intend to take in response to those recommendations. The study's constructive recommendations will be used to guide the TBS's efforts as well as those of the federal Public Service as a whole.

CHAPTER III

INITIATIVES OF DEPARTMENTS AND AGENCIES

Every year, government departments and agencies implement many initiatives designed to advance employment equity in the federal Public Service and ensure effective application of the *Employment Equity Act*. Chapter III deals with some of the initiatives carried out during the 1996-97 fiscal year.

Departments and agencies

Promoting and managing diversity

The objectives of employment equity in the federal Public Service are to establish a workforce of qualified employees that reflect the diversity of Canadian society, and to ensure equal access to job opportunities by eliminating barriers and correcting conditions that have impeded the equitable participation and distribution of the four designated groups: women; Aboriginal peoples; persons with disabilities; and members of visible minorities.

Demographic projections of the labour force indicate that by the Year 2000, the majority of new entrants into the labour market will be members of designated groups: women; Aboriginal peoples; persons with disabilities and members of visible minorities. As a result, the workforce will rapidly become increasingly diverse. Consequently, human resources management must incorporate new principles and practices to enable all employees to contribute fully to the success of Canada's Public Service.

Employment equity

The objectives of employment equity in the federal Public Service are:

- to establish a workforce of qualified employees that reflect the diversity of Canadian society;
- to ensure equal access to job opportunities by eliminating barriers and correcting conditions that have impeded the equitable participation and distribution of the four designated groups:
 - women:
 - Aboriginal peoples;
 - persons with disabilities;
 - members of visible minorities.

Managing diversity

As the workforce becomes increasingly diverse, human resources management must incorporate new principles and practices to anable all employees to contribute fully to the activities of Canada's Public Service.

Thus, the majority of federal departments and agencies have embraced the basic principle that good human resources management means good management of diversity. To help their organizations incorporate the basic principles of sound management of diversity, many of them offer employees information and awareness-raising sessions, distribute promotional materials and carry out special projects.

posters, invited speakers and organized video screenings and symposiums for Aboriginal students to promote diversity. The innovative ideas produced by the Ontario Region included raising funds for a shelter for battered women. In connection with the International Week for the Elimination of Racial Discrimination, a promotional e-mail message was sent to all managers. In addition, the department made cultural profiles, including information on the history and culture of immigrant groups, available to all employees.

The National Archives of Canada and the National Library of Canada have made good use of alternative work arrangements. For example, 32 per cent of employees at the Archives use a compressed work week and 16 per cent do so at the National Library. Furthermore, in order to promote diversity in their workplaces, the Archives and the Library employed Aboriginal peoples for the summer to develop and promote a continuing relationship with the Aboriginal community.

indian and Northern Affairs Canada and the Canadian Polar Commission informed their employees of flexible work arrangements. The options described included part-time work, a compressed work week, flexible hours, pre-retirement transition leave and telework.

The Advisory Committee for Visible Minorities in the Quebec Region of **Human** Resources Development Canada implemented a project to raise awareness of the diversity of its workforce. The region put on a play, which addressed contemporary social change, and the daily difficulties produced by the encounter with differences, with humour and feeling. Over 338 departmental employees took part in the activity.

Environment Canada encouraged the use of flexible work arrangements to help employees find a better balance between work and family. Day care services are available at some workplaces.

Training and development

To enable members of designated groups to upgrade their skills in their fields of specialization or to acquire new skills, many departments and agencies have set up training and development programs for designated groups, often with the help of the Special Measures Innovation Fund (SMIF).

The Pest Management Research Centre of Agriculture and Agri-Food Canada in London, Ontario implemented a SMIF initiative to introduce Aboriginal students to science. The program offered the students an opportunity to acquire scientific knowledge and gain experience in laboratory practices. The project included an Aboriginal awareness session provided to the staff by the project leader and the summer students. As a result of the summer project, both cultures gained a better understanding of each other.

Also, the Swift Current Research Centre of Agriculture and Agri-Food Canada implemented a SMIF project to provide work experience for women and visible minority group members, who were trying to re-enter the workforce and update their research skills and experience. The project provides an opportunity to make valuable professional contacts, develop mentoring relationships, and acquire increased self-confidence and social skills, which will enhance their opportunities for permanent employment. The research centre will also have a resource pool of better qualified candidates.

In Nova Scotia, visible minority students were hired by Agriculture and Agri-Food Canada for the summer via

Special Measures Innovation Fund (SMIF)

- Many departments and agencies have implemented projects with SMIF assistance.
- SMIF supports innovative projects at federal institutions designed to produce significant changes in the
 - recruitment;
 - training;
 - professional development;
 - promotion; and
 - retention of members of designated groups.
- SMIF also supports initiatives related to the management of diversity in the federal Public Service.

a SMIF initiative. The purpose was to encourage students to pursue post-secondary studies in the field of science and to gain work experience in the scientific and professional sectors. The students were assigned to activities in such areas as health, animals and fisheries and were provided with mentors to ensure the success of the project.

In response to a recommendation from its National Advisory Committee of Persons with English Royamia Cimide accompanies and Disability training program, which focuses on the barriers that persons with disabilities often encounter. The purpose of this program is to sensitize the managers and employees who deliver the department's services to the needs and concerns of persons with disabilities.

Bridging' program, which is designed to correct the under-representation of women in the auditing group, a non-traditional employment field for women. Under this two-year program, female employees can take a six-credit university course in the workplace and acquire the training, skills, support and information they need to meet challenges in the workplace.

Program for Visible Minorities addresses the need to upgrade the skills and increase the professional development opportunities of members of visible minorities. The purpose of the program is to designate high-calibre employees who have identified themselves as members of visible minorities at the levels of EX equivalent, EX minus 1 and minus 2, and to offer them training and development opportunities to enable them to broaden their experience. The program initially received SMIF assistance; today, it is totally financed by the department. In 1998, the program will also be open to Aboriginal employees.

The Canadian Space Agency took part in a pilot project, which gave students with disabilities the opportunity to do internships with government agencies and private organizations on both sides of the Atlantic.

a bridging program to accelerate the appointment, training and marketing of promising candidates from designated groups in order to ensure that they are better represented in the department's Executive category.

Human Resources Development Canada's Alberta Region organized a conference for its Aboriginal summer students in order to identify these employees' specific needs. As a result of this initiative, the department's Aboriginal Student Program will be improved.

Recruitment

At a time of limited recruitment, many departments and agencies are demonstrating creativity in their publicizing of federal Public Service employment opportunities to reach the greatest possible number of members of designated groups and others.

Agriculture and Agri-Food Canada is such an example. It has established a funit with the assistance of SMIF, specifically to recruit Aboriginal peoples for its Land Management Program Service. This experience provides the skills training needed to pursue a career in Agriculture and Agri-Food or elsewhere in the federal Public Service. Judging from the exit questionnaire filled out by participants, most thought that the program had been an enriching experience. Several of the program's participants now occupy indeterminate positions in the federal government.

The Canadian Grain Commission made a video on careers in the Commission. This video, although useful for any of the designated groups, was specifically aimed at increasing awareness among Aboriginal high school students of the opportunities available to them and encouraging them to pursue a career at the Canadian Grain Commission. Thanks to this video, Aboriginal peoples now have a better understanding of the employment opportunities offered by the Commission and are participating in greater numbers in these various programs.

The Royal Cunadian Mounted Police implemented an initiative in recruit and promote Aboriginal clerks in some detachments serving Aboriginal areas. The Force

Mentoring

Mentoring is an effective way to help members of designated groups acquire skills and experience in the federal Public Service with the assistance, advice and support of others. A number of departmental and agency initiatives related to the recruitment or training of members of designated groups have a mentoring component.

obtained permission to make appointments without holding competitions, and through internal and external recruitment, in accordance with the provisions of section 44 of the *Public Service Employment Regulations* under the employment equity program.

With SMIF financial assistance, Natural Resources Canada set up a summer employment program to recruit university and post-secondary Aboriginal students. This program focuses on students pursuing studies in forestry-related fields. A guide and

questionnaire were prepared and a mentoring component was added to the program. While acknowledging the government's budgetary restraints, which limit external recruitment, this initiative will increase the potential number of qualified Aboriginal candidates when new recruitment opportunities become available.

Health Cannda is administering a program designed to recruit and train Aboriginal and visible minority university graduates to become human resources counsellors. This is an experimental three-year program (1996-1999) that initially received SMIF assistance and was designed to achieve two objectives: rejuvenating the PE group and promoting employment equity.

Accommodation and access

Many departments and agencies are demonstrating a firm intention to ensure that the workplace is accessible and so arranged as to facilitate the employment and retention of persons with disabilities.

For example. Environment Canada approved numerous accommodations to promote the well-being of employees and particularly of persons with disabilities. Departmental funds were used to cover expenses related to ancillary services for employees with disabilities.

During the year, the Canadian Space Agency installed more automatic opening doors, and access to such common-use rooms as the cafeteria and training areas was improved.

Consultations

Under the new *Employment Equity Act*, departments and agencies have an obligation to consult and collaborate with employee representatives. The majority of departments and agencies have had employee consultation processes in place for a number of years.

For example, Indian and Northern Affairs Canada and the Canadian Polar Commission are working in collaboration with their committee of Aboriginal employees to develop Aboriginal recruitment, retention and employment policies.

Local Labour-Management Relations Committees at National Defence have generally been the forum used by management and union representatives in the department to discuss employment equity issues, plan initiatives, settle local problems and deal with specific situations. At the national level, the presidents of all the unions represented at National Defence and representatives of the Assembly of Manitoba Chiefs were invited to take part in a two-day workshop on employment equity.

National Revenue has four national employment equity advisory communes, one for each of the four designated groups. Each has its own action plan. For 1996-97, for example, the Women's National Advisory Committee made recommendations on facilitating a balance between work and personal life, relaxing leave provisions and expanding opportunities for professional development; the National Advisory Committee of Aboriginal People took a keen interest in the Prairie Region's Aboriginal Development Initiative with a view to publicizing the project in the other regions; the National Advisory Committee of Persons with Disabilities established an active communication network to promote better practices in the regions; and the National Advisory Committee of Visible Minorities contributed to the department's self-identification strategy.

In the context of increasing awareness of employment equity, the **Department of Justice Canada** has successfully begun or completed a number of initiatives, including the establishment of a national and local union/management consultation committee, and networks with non-governmental associations representing persons with disabilities, visible minorities, and Aboriginal peoples through the Assembly of Manitoba Chiefs.

The Atlantic Canada Opportunities Agency conducts interviews with departing employees to identify potential problems related to the organization's culture or the agency's Employment Equity Program. The Treasury Board of Canada Secretariat also uses departure interviews as a way to identify possible barriers to the retention or advancement of members of designated groups.

Self-identification

Most departments and agencies go to great lengths to encourage their employees to identify themselves so that their analysis of their workforces can be as accurate as possible.

For example, at the **Immigration and Refugee Board**, the letter of offer contains a paragraph encouraging new employees to identify themselves. Similarly, the **Canadian Space Agency** attaches the new employee voluntary self-identification form and the brochure *Count Me In!* to its job offers. In addition, the Space Agency will soon make the self-identification form and the brochure available on its Intranet.

Several de aranen and acciere men as Litizenship and Immigration Canada, sollettor Granda Canada, consport Language and the Canadan Radio-televistor and Telegrammunications Commission have taken advantage of the coming into effect of the new Employment Equity Act to initiate a survey of their entire workforces

A new brochure has been prepared by **Natural Resources Canada** to obtain self-identification information from employees. The brochure provides staff with information about the purpose of employment equity and encourages them to fill out the questionnaire.

Accountability

In the course of implementing the new *Employment Equity Act*, some departments and will take advantage of the importantly to attend a recommendative systems while others will improve those they already have.

to closely monitor activities related to recruitment, promotions, separations, and training and development opportunities. This approach will be supported by a management accountability framework that is being developed by the Employment Equity and Workplace Diversity Advisory Committee for approval by the Secretary General.

Accountability systems are part of the departmental culture at **Veterans Affairs Canada**. The deputy head signs with each of the senior managers an agreement that takes into account the expected results relating to employment equity.

Departments and agencies with fewer than 100 employees

As of March 31, 1997, there are 17 small agencies with fewer than 100 employees within the governmental apparatus. This year, the Treasury Board of Canada Secretariat wants to highlight several particular contributions. Despite the small size of those agencies, they have undertaken many employment equity initiatives of various kinds.

All departments and agencies employed by the Treasury Board are subject to the *Employment Equity Act*, regardless of how many employees they have. As of March 31, 1997, there are 17 small agencies with fewer than 100 employees within the governmental apparatus. This year, the Treasury Board of Canada Secretariat wants to highlight several particular contributions. Despite the small size of those agencies, they have undertaken many employment equity initiatives of various kinds.

At the Offices of the Information and Privacy Commissioners, for example, management has undertaken to find and eliminate employment practices and structural obstacles that are detrimental to the employment and promotion of persons in the designated groups. In addition, these agencies have ensured that their two Web sites are accessible to people with visual handicaps.

The Canadian Environmental Assessment Agency recognizes that employment equity principles are a healthy management practice. This newly established agency has adopted a plan for the ongoing implementation of employment equity that could serve as a model for other institutions.

Despite Program Review reductions, the Canadian International Trade Tribunal is attempting to increase the representation of members of target groups, in particular through the CO-OP program (a federal educational program that provides practical experience to students). The Tribunal is very confident that it will meet its targets for people with disabilities and visible minorities.

The Office of Commissioner for Federal Judicial Affairs is providing information sessions on employment equity. The Office has also made telework available, granted education leave and provided assignments to help employees make career changes.

The Patented Medicine Prices Review Board has established a TDD teletypewriter service for people with hearing, visual or physical disabilities or trouble with speech. The Board also distributes calendars promoting employment equity to all its employees.

The Hazardous Materials Information Review Commission is participating with other agencies and departments in forming networks to implement a recruitment strategy in the scientific area.

Finally, over the last eight years, a very small agency, the Competition Tribunal, has promoted four women from the Administrative Support category to the Administrative and Foreign Service category, and a fifth woman from the Technical category to the Scientific and Professional category.

Partnerships

Partnerships among federal government departments and agencies, and with private enterprises, ethnic groups, Aboriginal communities and provincial governments have intensified during the last few years. Numerous partnership projects have been created with help from the Special Measures Innovation Fund (SMIF).

Partnerships among federal government departments and agencies and with private enterprises, ethnic groups. Aboriginal communities and provincial governments have intensified during the last low years. Numerous partnership projects have been created with help from the Special Messures Innovation Fund (SMIF).

The launching of the OMNIBUS concept by the Public Service Commission of Canada in 1995, as a way or presenting projects funded by SMIF. Is a rood example of innovation in employment equal that encourages partnerships among the various departments present in the Northwest Territories of NIBUS is an umbrella that brings together all the departmental proposals from the Northwest Territories for projects funded by SMIF. The unfalled by a group of SMIF departmental project leaders and chaired by the Public Service Commission of Canada

NWT regional office. The OMNIBUS's role is to encourage sharing of information and best practices and to create partnerships.

For instance, the Land Surveyors of the North Project is a pilot partnership opportunity manufactured to Anomalia organization, and Natural Resources Canada in the Northwest Territories that has been developed under the OMNIBUS concept. The objectives of the project are to develop a pool of qualified Inuit from Nunavut; to encourage their interest in working with the federal Public Service and the future territorial government; and to create a working environment within Natural Resources Canada that is conducive to the retention and development of Inuit peoples.

The following are other examples of various partnership projects that started or continued in 1996-97. They all received resources from SMIF.

cannothin Heritage ten arrange in partnership with the private sector. The mitiative aimed to develop innovative ways to explain the values of diversity to managers and employees in the department. Corporations and institutions in the private sector were brought together to discuss their programs and to solve problems with departmental staff. Workshops were held across the country, and 23 companies participated including the Royal Bank, Westin Hotels and Resorts, Kodak, SaskEnergy, CBC, BCTV and others. There were also representatives from other departments who benefited from the workshops.

In parties him with spirousing and pointing note Queloc Region, the Public Service Commodition of Commodition o

technical aids acquired by federal government departments in Quebec and those that are available in the marketplace. Federal public servants with disabilities and their supervisors were informed of the availability of appropriate technical aids on the cutting edge of technology.

Together with the government of Newfoundland and Labrador, the Newfoundland district office of the **Public Service Commission of Canada** launched a project entitled 'Work Experience and Employment for Persons with Disabilities in the Public Service.' The purpose of this project is to provide federal departments in Newfoundland and Labrador with access to a larger pool of experienced, qualified public servants that have a disability. This project meets the needs of both partners by taking advantage of their resources. The provincial public service makes its list of employees with a disability available to federal departments, while the federal Public Service offers career development assignments to provincial employees with a disability.

In Nova Scotia, the representation of Black and Aboriginal peoples in the federal Public Service is lower than their availability on the labour market. To fill the gap, Revenue Canada assumed a leading role in partnership with Human Resources Development Canada and Health Canada by establishing a program to correct the historical imbalances in employment through concrete, innovative measures, first in Halifax and then in the rest of the province. The purpose of the project is to help members of the Black and Aboriginal communities rise through the ranks of federal departments in Nova Scotia. Thirty-two people have received enriching training assignments in several federal departments. The project also provides for contacts with other cultures, mentoring, networking, training within departments and community orientation to help candidates develop their skills and values.

Fisheries and Oceans undertook a project in partnership with the First Factions in the Yukon that will enable the department to recruit, develop and retain First Nations members as Fishery Officers. The initiative will act as a catalyst to bring First Nations individuals into the department's specialized fields through a recognized training program, ultimately resulting in a workforce representative of the local First Nations population in the Yukon.

Environment Canada. Public Works and Government Services Canada and the Canadian Radio-television and Telecommunications. Commission and attack a project with the assistance of the SMIF and the co-operation of the Canadian Centre for Management Development and the Public Service Commission of Canada to the Canadian Centre for Management Development and the Public Service Commission of Canada to the Canada and the Public Service Commission of Canada and the Canada and

The Canadan Regitage (Larks Canada) training project, in partnership with many Aboriginal groups across Canada, is a comprehensive training program that provides Aboriginal employees in the Warden Service with an opportunity to further their careers. The program of the training the Individual Training Program helps the trainee all through his or her training; the Mentoring Program provides the trainee with a mentor who will act at once as a guide, counsellor, teacher and co-worker; the Exchange Program encourages trainees to participate in a work exchange with another park; the Ride-Along Program introduces participants to the different areas of Parks Canada; and finally, thanks to the Horizons Program, the Aboriginal trainee can acquire the knowledge and skills related to the Warden's job and function as a patrol person at the field level.

CHAPTER IV THE NUMBERS

The data in this report cover the fiscal year from April 1, 1996 to March 31, 1997. Technical Notes that describe this report's statistical base start on page 49. They include an explanation of the population, which comprises indeterminate employees, term employees of three months or more, and seasonal employees. It does not include casual employees, term employees of less than three months, or employees on leave without pay.

The following comments are highlights of the information in this chapter.

Women

- Just about half of the federal Public Service workforce are women (49.5 per cent), up from 48.2 per cent on March 31, 1996.
- Almost a quarter of all employees in the Executive category are women (23.0 per cent), up from 21.3 per cent on March 31, 1996.
- One in 10 female employees was also a member of another designated group, the same proportion as in 1996.
- · Six of 10 persons hired into the federal Public Service were women.
- Just over 7 out of 10 women entered the federal Public Service via the Administrative Support category, compared with approximately 5 in 10 for all employees.
- Women continued to receive more than half of all promotions (56.5 per cent).

Aboriginal peoples

- Aboriginal peoples comprised
 2.4 per cent of the federal Public Service workforce, up from 2.3 per cent on March 31, 1996.
- Aboriginal peoples were 2.6 per cent of all new hires into the federal Public Service.
- Half of all Aboriginal employees (50.4 per cent) entered the federal Public Service in the Administrative Support category.
- A quarter of all new Aboriginal employees were hired in the National Capital Region.

Persons with disabilities

- Persons with disabilities
 represented 3.3 per cent of the
 fuderal Public Service workforce,
 compared to 3.1 per cent as of
 March 31, 1996.
- One in 10 persons with disabilities was hired as an indeterminate employee.
- Two out of three persons with disabilities entered the federal Public Service in the Administrative Support category, as was the case last year.

Persons in a visible minority group

- Persons in a visible minority group represented 4.7 per cent of the federal Public Service workforce, up from 4.5 per cent on March 31, 1996.
- Just about a quarter of all persons in a visible minority group were in the Scientific and Professional category.
- Of all new hires, 3.1 per cent were persons in a visible minority group.
- One in seven persons in a visible minority group was hired as an indeterminate employee.
- Half of all new employees in a visible minority group entered the Administrative Support category (50,3 per cent) with another 22.8 per cent entering the Administrative and Foreign Service category.
- Just under the percent of all new employees in a visible minority group entered.
 The Scientific and Professional entegory, twice the proportion for the federal Public Service as a whole.

Overall representation

The representation of all four designated groups increased over the fiscal year, the increase for women (from 48.2 per cent to 49.5 per cent) being the largest. Figures 1 and 2 include information on representation and compare this with workforce availability (see Technical Notes) for each designated group. These charts as well as Figure 3 also provide historical information (1988-1997) on the four designated groups.

The comparison of current representation with availability shows that:

- Women (49.5 per cent) are the only group where representation exceeds workforce availability (47.3 per cent).
- There was a slight gap between the 2.4-per-cent representation of Aboriginal peoples and their workforce availability of 2.6 per cent.
- Representation of persons with disabilities (3.3 per cent) was just over two thirds of their workforce availability (4.8 per cent).
- The gap between the representation of persons from visible minority groups and their availability in the workforce (4.7 per cent versus 9.0 per cent) continues to be significant.

Gender

Table 2 presents the distribution of federal Public Service employees by type of employment and gender as of March 31, 1997. The data reveal that 10.5 per cent of women were also members of another designated group, the same proportion as last year. Broken down by designated group, 4.5 per cent of women in the federal Public Service were members of a visible minority group, 3.1 per cent were persons with disabilities, and another 2.9 per cent were Aboriginal women. These percentages are roughly the same as last year.

Employment type

Over the last fiscal year, there was a slight decrease in the proportion of designated group employees who were indeterminate. As of March 31, 1997, the percentage for women stood at 84.0 per cent down from 85.0 per cent; Aboriginal employees were at 83.2 per cent, down from 85.0 per cent; persons with disabilities were at 91.3 per cent, compared with 91.8 per cent a year earlier; and visible minorities were at 88.1 per cent, down from 89.2 per cent. Indeterminate employees made up 87.4 per cent of the federal Public Service as a whole, down from 88.6 per cent on March 31, 1996.



As of March 31, 1997, close to two thirds of the 22,267 term employees in the federal Public Service were women, the same proportion as in 1996. Seven out of 10 term employees were members of the designated groups, as was the case last year. There were some 700 fewer term employees than in 1996.

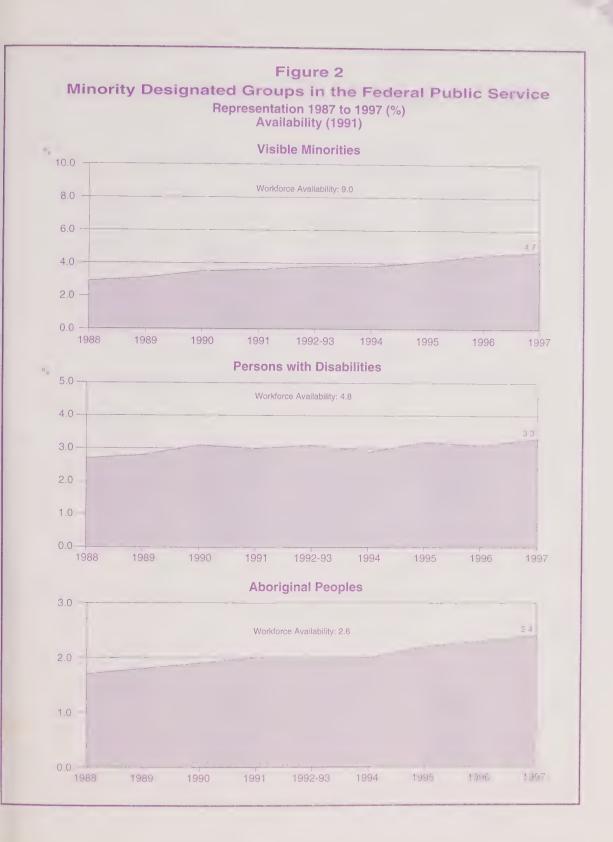
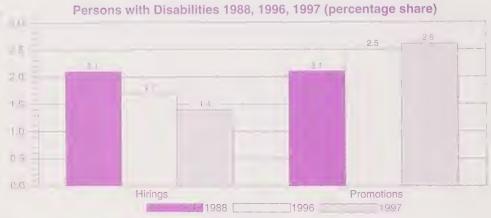


Figure 3
Minority Designated Groups in the Federal Public Service







Occupational category

Despite a continuing decrease in the number of employees in the Executive category (141 fewer in March 1997 than in March 1996 and some 900 fewer than in 1992), the proportion of women in this category continued to rise. Table 3 shows that on March 31, 1997, women accounted for 23.0 per cent of the Executive category, up from 21.3 per cent a year earlier and continuing the pattern of gradual increase over the past decade.

Since March 1996, the proportion of women has also increased in four of the other five occupational categories, and declined slightly in the female-dominated Administrative Support category (from 84.6 per cent to 84.0 per cent).

Representation of the minority designated groups in the Executive category showed only marginal increases over the fiscal year. On March 31, 1997, 1.7 per cent of Executives were Aboriginal peoples compared with 1.6 per cent previously; 2.2 per cent were persons with disabilities versus 2.1 per cent a year earlier; and visible minorities were at 2.5 per cent, up from 2.3 per cent on March 31, 1996. Representation of these three designated groups was stable in the other occupational categories.

Age

The proportion of women in the federal Public Service aged 45 or older rose again this year to 35.0 per cent (Table 4) from 32.5 per cent on March 31, 1996 and from 28.8 per cent three years ago. The proportion was, however, much lower than among men where those aged 45 or older rose to 47.4 per cent from 45.6 per cent last year and from 42.4 per cent three years ago. This ageing of the federal Public Service workforce (now with 41.3 per cent of its employees aged 45 or older) persists, in large part, because there have been only limited opportunities for the intake of young people.

Table 4 also reveals that 41.1 per cent of executives younger than 45 were women, an increase of 4 percentage points from a year ago. The most youthful of the designated groups continues to be the Aboriginal population, where just over two-thirds are younger than 45. By contrast, persons with disabilities and visible minorities had significantly higher proportions of people who were 45 or older. Half of all employees with disabilities and 46.9 per cent of persons in a visible minority group were in the older age brackets, both percentages up from a year ago.

In the Scientific and Professional category, visible minority employees were more likely to be 45 or older. Fifty-eight per cent of visible minority employees were in this age group, compared to 44 per cent for employees in this occupational category.

Departments and agencies

Although there were significant reductions in the size of some departments, these did not have a negative effect on representational levels. Fifteen of the 19 large departments (those with 3,000 or more employees) experienced reductions in the size of their populations, five by more than 1,000 employees. Even at Transport Canada where reductions were largest – resulting mainly from the creation of Nav Canada — designated group representation remained stable.

Representation levels within individual departments and agencies continue to vary widely (Table 5). More than half the employees in nine of the large departments were women. For the RCMP (Public Service staff) and Human Resources Development Canada, 8 in 10 and 7 in 10 employees, respectively, were women. Only at Fisheries and Oceans, which has a relatively high proportion of occupations considered 'non-traditional' for women — including fields such as engineering, natural sciences, and ship's officers and crews, for example — is the representation of women below 30 per cent.

Six departments continue to account for almost two thirds of Aboriginal employees in the federal Public Service: Indian and Northern Affairs Canada; Human Resources Development Canada; Revenue Canada; Correctional Service Canada; Health Canada; and National Defence. This was the same situation as last year.

Aboriginal employees continue to be best represented at Indian and Northern Affairs Canada, where 22.6 per cent of the employees were Aboriginal peoples. This was more than three times the proportion in the next highest department, Health Canada (6.1 per cent).

the all departments with at least 500 employees, the proportion of Aboriginal employees was at least 1 per cent. Two years ago, Aboriginal representation was less than 1 per cent in seven of these 29 departments.

The Canadian Human Rights Commission continues to employ the highest proportion of persons with disabilities (11.1 per cent). Among the large departments, Human Resources Development Canada (6.2 per cent), Citizenship and Immigration Canada (5.9 per cent) and the federal Public Service component of the RCMP (5.8 per cent), were the leaders. Human Resources Development Canada continues to have the largest number of persons with disabilities in the federal Public Service (1,384) up from 1,313 a year earlier.

Revenue Canada, Human Resources Development Canada, and Public Works and Government Services Canada are the only departments with more than 500 employees in a visible minority group. Together, they account for 44.3 per cent of all such employees. With 2,248 employees from a visible minority group — two and a half times the number in the next highest department — Revenue Canada alone employs more than a quarter of all persons from this designated group in the federal Public Service.

Among departments with more than 100 employees, the Immigration and Refugee Board continues to have the highest percentage (16.0 per cent) of employees from a visible minority group. Citizenship and Immigration Canada (10.2 per cent) continues to lead the large departments with more than 3,000 employees.

Geographic location

Data in Table 6 show that one third of federal Public Service employees work in the National Capital Region (NCR). The proportions of designated group members in the NCR are as follows: women (34.6 per cent); Aboriginal peoples (26.4 per cent); persons with disabilities (35.7 per cent); and persons in a visible minority group (33.0 per cent).

There continues to be much interest in the regional distribution of employees in the designated groups, particularly Aboriginal peoples and visible minorities. The pattern has not changed significantly from last year. Excluding employees in the NCR, the province of Ontario continued to have the largest number of employees in each of the four designated groups. Quebec continues to have the second highest number of women, persons with disabilities, and now Aboriginal peoples. British Columbia still has the second highest number of persons in a visible minority group.

Comparing the distribution of Aboriginal and visible minority employees with that of all employees reveals some interesting facts. For example, 10.7 per cent, 6.6 per cent and 10.5 per cent of all Aboriginal employees in the federal Public Service work in Manitoba, Saskatchewan and Alberta, respectively, compared to 4.5 per cent, 2.6 per cent and 6.0 per cent of federal Public Service employees. With respect to visible minorities, 17.9 per cent of this group work in British Columbia compared to 9.9 per cent of all employees.

In most regions, more than half or close to half of all employees were women. Only in Nova Scotia, Newfoundland and outside of Canada were the proportions lower than 45 per cent.

The Northwest Territories (21.2 per cent) and Yukon (1.5) per cent) continued to their the highest proportional levels of Aboriginal employee — both meconomy their shows that last year, however, these two territories together account for last than 1 per cent of the

total federal Public Service population. More than a quarter (27.8 per cent) of all Aboriginal employees worked in Alberta, Saskatchewan or Manitoba, a proportion almost identical to last year's. Another 26.4 per cent worked in the NCR.

Overall, the proportion of persons with disabilities among regional populations is roughly the same as last year. Persons with disabilities continue to be best represented in Prince Edward Island (5.3 per cent), the same proportion as in 1996. At 4.5 per cent, the Quebec portion of the NCR is next.

Persons from a visible minority group comprised 8.4 per cent of all federal Public Service employees in British Columbia, up from 7.8 per cent last year. Ontario, excluding the NCR, was next with 5.9 per cent, down from 7.3 per cent in 1996. On the low side, less than 1 per cent of federal government employees in Newfoundland and Labrador and in New Brunswick were from a visible minority group. This was also the case last year.

Salary

There was a slight increase in the proportions of women, Aboriginal and visible minority employees earning more than \$50,000 this year. Table 7 reveals that 12.4 per cent of all women in the federal Public Service earned at least \$50,000 per year, a slight increase from 11.6 per cent a year ago. These proportions compare to 32.5 per cent of all men.

The proportion of Aboriginal employees earning at least \$50,000 rose to 13.6 per cent. Aboriginal peoples and disabled employees, at 11.7 per cent and 20.2 per cent, respectively, also showed increases in the proportions of employees earning at least \$50,000 a year.

The proportion of visible minority employees earning at least \$50,000 was 27.2 per cent, a slight increase over a year earlier. This relatively high proportion is still largely due to heavy representation of visible minority employees in the well-paying Scientific and Professional category.

Hirings

Tables 8 to 10 show the number of hirings — persons added to the federal Public Service payroll — between April 1, 1996 and March 31, 1997 (see Technical Notes in the Appendix). Women continue to account for almost two thirds of all hires into the federal Public Service. As occurred last year, more than half of all hirings (54.2 per cent) continues to be into the Administrative Support category, where 8 in 10 entrants were women.

Among the hirings in 1996-97, 3.1 per cent were persons from a visible minority group, 2.6 per cent were Aboriginal peoples, and 1.4 per cent were persons with disabilities.

The most common type of employment for people entering the federal Public Service continued to be term employment. Less than 10 per cent of all new employees were hired for an indeterminate period. With respect to the designated groups, 6.5 per cent of women, 13.1 per cent of Aboriginal peoples, 9.6 per cent of persons with disabilities and 14.0 per cent of persons in a visible minority group were hired for an indeterminate period.

Excluding the NCR, Quebec again led all areas in the number of women hired. This year, it replaced Newfoundland and Labrador as leader in the proportion of women hired, with three quarters of new employees being women. Prince Edward Island hired the highest proportion of persons with disabilities (2.7 per cent), while Manitoba (4.8 per cent) and British Columbia (4.0 per cent) both surpassed Ontario in the proportion of persons in a visible minority group among new hires. The Northwest Territories (17.1 per cent) and Yukon (14.1 per cent) led in the proportion of new employees who were Aboriginal peoples.

Promotions

Tables 11 to 13 provide information on promotions. More than half (56.5 per cent) of the employees promoted in 1996-97 were women, up from 54.6 per cent in 1996.

The proportions of Aboriginal peoples and persons in visible minority groups promoted (2.9 per cent and 4.9 per cent, respectively) were slightly higher than the proportions of those employees in the federal Public Service (2.4 per cent and 4.7 per cent, respectively). By contrast, persons with disabilities continue to have a lower share of promotions (2.6 per cent) than their internal representation (3.3 per cent).

For the federal Public Service as a whole, 78.1 per cent of promotions during 1996-97 went to indeterminate employees, down from the 82.9 per cent recorded a year earlier. For the designated groups, the proportion of term employees among promotions continued to be highest for Aboriginal peoples (at 31.4 per cent, up significantly from 20.3 per cent in 1996). Among the other designated groups, 25.8 per cent of visible minorities, 23.9 per cent of women and 19.3 per cent of persons with disabilities who were employed for specified terms, received a promotion in 1996-97.

For three of the designated groups, the highest number of promotions involved movements to or within the Administrative and Foreign Service category, followed by the Administrative Support category. The Administrative and Foreign Service category

and the Administrative Support category again account for 8 in 10 of all promotions received by women and 7 in 10 for persons with disabilities and Aboriginal peoples. One in five of all promotions among persons in a visible minority group involved movements to or within the Scientific and Professional category.

Separations

The final three tables (14 to 16) present information on separations. These include employees whose appointment for a term or specified period ended during the 1996-97 fiscal year.

Just over half of all separations involved persons in the designated groups, down from 62.0 per cent last fiscal year. This decrease applied to all designated groups. Women accounted for 47.9 per cent of all separations, down from 52.7 per cent a year earlier. Likewise, the proportion of Aboriginal peoples in separations decreased from 2.7 per cent to 1.7 per cent, persons in a visible minority group from 3.0 per cent to 2.1 per cent, and persons with disabilities from 3.6 per cent to 1.9 per cent.

CONCLUSION

The 1996-97 fiscal year will be remembered as one in which major milestones were reached in the effective implementation of the new *Employment Equity Act* and its regulations.

It should be borne in mind that employment equity has been part of the activities of the federal Public Service since 1983. Since then, the federal Public Service has implemented numerous programs and projects to improve the position of members of the four designated groups. As a result of these initiatives, consistent progress has been made, which has reinforced the government's commitment to the objectives of employment equity.

Women, who represent 49.5 per cent of the federal workforce, and Aboriginal peoples, who make up 2.4 per cent of all employees, are at or close to their availability rates on the Canadian labour market — 47.3 per cent and 2.6 per cent, respectively, according to the 1991

The ultimate goal of employment equity in the Public Service is to ensure that the federal workforce reflects the diversity of Canadian society.

Under the Employment Equity Act, every employer shall ensure that

"persons in designated groups achieve a degree of representation in each occupational group in the employer's workforce that reflects their representation in

- the Canadian workforce, or
- those segments of the Canadian workforce that are identifiable by qualification, eligibility or geography and from which the employer may reasonably be expected to draw employees".

Paragraph 5(b), Employment Equity Act. 1995

Census. Representation rates of persons with disabilities and visible minorities in the federal Public Service are still a challenge, however. Persons with disabilities represent 3.3 per cent of the federal workforce, although their external availability rate, according to the 1991 Census, is 4.8 per cent. As for visible minorities, they make up 4.7 per cent of the federal Public Service workforce, while their external availability rate is 9 per cent.

During the following year, projects targeting the designated groups will be implemented by the Treasury Board of Canada Secretariat in consultation with members of the four advisory committees. The Secretariat is also planning to publicize best practices that have promoted employment equity in the federal Public Service.

Among other priorities for the following year, the Secretariat plans to review employment equity from a regional perspective, with a focus on its implementation strategy. The Employment Equity Division is also planning to analyze the effects of regional activities on the preparation of employment equity plans and on the results obtained.

In fulfilling its obligations as an employer as defined by the *Employment Equity Act*, the Treasury Board will review its policies in order to identify and eliminate barriers to the employment of members of the designated groups.

Partnership agreements will also be introduced to promote co-operation with the main parties involved: departments and agencies; the advisory committees representing members of the designated groups; members of the Interdepartmental Committee on Employment Equity; the Public Service Commission of Canada; the Canadian Human Rights Commission; Human Resources Development Canada and interested unions.

The Special Measures Initiatives Program is scheduled to wind down in March 1998 and a thorough evaluation is under way. During the 1997-98 fiscal year, decisions will be made on possible measures to replace this program. The Secretariat will also focus on the anticipated results of the audit pilot projects conducted by the Canadian Human Rights Commission during the year in the five federal institutions that agreed to participate. These initial findings could help to identify certain problem areas and provide valuable pointers for action.

Employment equity is a fundamental value of the federal Public Service as a professional, non-partisan and respected institution representative of Canadian society as a whole. In fact, employment equity is a definite advantage for the federal Public Service, whose culture must increasingly and consistently integrate the principles of equity in order to meet the challenges of the twenty-first century. The federal Public Service wants to make a difference, and to do so, it must continue to explore new and effective ways of managing its human resources, with the goal of providing the Canadian public with ever better service.

APPENDIX STATISTICS

Technical Notes

This appendix presents statistical profiles of the designated groups in the federal Public Service as of March 31, 1997. It includes summary data on women, Aboriginal peoples, persons with disabilities and persons in a visible minority group, as well as statistics on hirings, promotions, and separations of persons in these groups.

The federal Public Service

The Treasury Board of Canada is the employer for the population comprising the federal Public Service as set out in the *Public Service Staff Relations Act*, Schedule I, Part I. Most of these employees are appointed according to the merit principle under the *Public Service Employment Act*, which is administered by the Public Service Commission of Canada.

As of March 31, 1997, the Public Service population comprised 194,396 persons, a decrease of 13,581 or 6.5 per cent from March 31, 1996. They were distributed as follows:

Total	194,396
Casual employees	4,992
Terms of fewer than three months	3,026
Indeterminate, terms of three months or more, and seasonal	186,378

Report coverage

This report includes information on indeterminate employees, term employees of three months or more, and seasonal employees. Because of the rapid turnover of students and casual employees, no information is reported on them. The statistics in this document also exclude Governor-in-Council appointees, ministerial staff, federal judges, and deputy ministers, all of whom are also on the federal Public Service payroll.

As required under the *Employment Equity Act*, this annual report to Parliament presents information for the fiscal year beginning April 1, 1996 and ending March 31, 1997. Although previous reports on employment equity in the federal Public Service have been submitted to Parliament, this is the first under the new legislation.

Federal departments and agencies

Under the *Public Service Staff Relations Act*, Schedule I, Part I, the federal Public Service comprises more than 60 departments, agencies and commissions (listed in Table 5) for which the Treasury Board is the employer.

Term employees (specified period of employment)

Effective June 1993, the *Financial Administration Act* was amended to change the definition of an 'employee' so that it included persons hired for a fixed duration of at least three months. Until then, a term employee for reporting purposes was an employee hired for six months or more.

Term employees fall into two categories:

- short-term employees appointed for fewer than three months; and
- long-term employees appointed for three months or more.

Since short-term employees are not required to self-identify, the statistics in this report include only long-term employees. During the course of their employment in the federal Public Service, however, some persons who are initially hired as short-term employees become long-term employees. When this change in status occurs and the employee does not self-identify, designated group representation may be under-reported. For this reason, departments and agencies have been asked to collect self-identification information from all persons being added to the federal Public Service payroll.

Data on persons in the designated groups

The source for data in the statistical appendix is the Incumbent File, which contains information on all employees for whom the Treasury Board is the employer, in accordance with the *Public Service Staff Relations Act*, Schedule I, Part I. Data in the Incumbent File are derived monthly from the pay system of Public Works and Government Services Canada. Data on movements into and out of the federal Public Service come from the Mobility File, a subset of the Incumbent File. Data on promotions come from the Appointments File administered by the Public Service Commission of Canada.

All tabulations, other than those for women, contain data obtained through self-identification, the process by which persons voluntarily identify themselves as being from one of the designated groups. These data are generated from the Employment Equity Data Bank maintained by the Secretariat.

The completeness and accuracy of self-identification data for the federal Public Service depend on the effectiveness of communications activities in departments, and ultimately on the decision of employees to self-identify or not. Employees are given an opportunity to self-identify when they join a department's workforce and during departmental self-identification surveys or campaigns. And, at any time, they may simply fill in a self-identification form, available from employment equity co-ordinators in the department.

Terminology used in this report

'Hirings' refers to the number of employees (indeterminate, terms of three months or more, and seasonal) added to the federal Public Service payroll during the fiscal year that the report covers. It is a measure of the flow of employees into the federal Public Service and may include more than one action for term employees.

'Promotions' refers to the number of appointments of employees to positions at higher maximum levels of pay — either within the same occupational group or subgroup, or in another group or subgroup — during the fiscal year covered by the report.

'Separations' refers to the number of employees (indeterminate, terms of three months or more, and seasonal) removed from the federal Public Service payroll during the fiscal year that the report covers. It is a measure of the flow of persons out of the federal Public Service and may include more than one action for term employees.

Separations include people who retired or resigned, as well as persons whose specified period of employment in the federal Public Service ended. People on leave without pay are excluded from the population counts derived from the pay-driven Incumbent File; however, they are included as separations when they leave the federal Public Service.

During the fiscal year April 1, 1996 to March 31, 1997, the federal Public Service population declined by more than 13,500 employees, or 6.5 per cent.

'Indeterminate employees' refers to people appointed to the federal Public Service for an unspecified duration.

'Seasonal employees' refers to people who are hired to work cyclically for a season or portion of each year.

'Casual employees' refers to people hired for a specified period of no more than 90 days by any one department or agency during the fiscal year. Casual employees are not included in the employee totals for employment equity purposes.

'Workforce availability' refers to the distribution of people in the designated groups as a percentage of the total Canadian workforce. For the purposes of the federal Public Service, workforce availability is based only on those occupations in the Canadian workforce that correspond to the occupational groups in the federal Public Service.

LIST OF TABLES

Table 1

Representation of the Designated Groups in the Federal Public Service

Table 2

Representation of the Designated Groups in the Federal Public Service by Type of Employment and Gender

Table 3

Distribution of Federal Public Service Employees by Designated Group Showing Occupational Category and Occupational Group

Table 4

Distribution of Federal Public Service Employees by Designated Group Showing Occupational Category and Age

Table 5

Distribution of Federal Public Service Employees by Designated Group Showing Departments and Agencies

Table 6

Distribution of Federal Public Service Employees by Designated Group and Region of Work

Table 7

Distribution of Federal Public Service Employees by Designated Group and Salary Band

Table 8

Hirings into the Federal Public Service by Designated Group and Region of Work

Table 9

Hirings into the Federal Public Service by Designated Group and Occupational Category

Table 10

Hirings into the Federal Public Service by Designated Group and Type of Employment

Table 11

Promotions Within the Federal Public Service by Designated Group and Region of Work

Table 12

Promotions Within the Federal Public Service by Designated Group and Occupational Category

Table 13

Promotions Within the Federal Public Service by Designated Group and Type of Employment

Table 14

Separations from the Federal Public Service by Designated Group and Region of Work

Table 15

Separations from the Federal Public Service by Designated Group and Occupational Category

Table 16

Separations from the Federal Public Service by Designated Group and Type of Employment

Representation of the Designated Groups in the Federal Public Service

(PSSRA I-I, Indeterminate, Terms of Three Months or More, and Seasonal Employees)

	All Employees	Women	nen	Abo	Aboriginal People	Pers with Dis	Persons vith Disabilities	Perso Visible	Persons in a Visible Minority
		#	%	#	%	#	%	#	%
Public Service Representation									
As of March 31, 1997	186,378	92,281	49.5	4,551	2.4	6,227	3.3	8,690	4.7
As of March 31, 1996	201,009	96,794	48.2	4,665	2.3	6,291	3.1	8,981	4.5
As of March 31, 1995	217,784	103,191	47.4	4,783	2.2	6,935	3.2	8.914	4.1
As of March 31, 1994	224,640	105,621	47.0	4,492	2.0	6,623	2.9	8,566	89.
As of March 31, 1993	221,114	102,015	46.1	4,441	2.0	6,755	3.1	8,462	3.8
Workforce Availability 1991 Census			47.3		2.6		4.8		9.0

Health and Activity Limitation Survey. They include only those occupations in the Canadian workforce that correspond to occupational groups Employment Equity Act. The workforce availability estimates are based on information from the 1991 Census of Canada and the post-census Note: The data in this and other tables in this report cover employees defined for employment equity purposes in the Regulations to the in the federal Public Service. Workforce availability information from the May 1996 Census of Canada will be available in 1998.

Representation of the Designated Groups in the Federal Public Service by Type of Employment and Gender (PSSRA I-I, Indeterminate, Terms of Three Months or More, and Seasonal Employees) - As of March 31, 1997

							lype of Employment	ployment				
				Indete	Indeterminate		Zerm >	Term ≥ 3 Months		Seas	Seasonal	
	All Employees	/ees	Gender			Gender			Gender			Gender
	#	%	%	#	%	%	#	%	%	#	%	%
Public Service												
Total	186,378		100.0	162,818		100.0	22,267		100.0	1,293		100.0
Women	92,281		49.5	77,503		47.6	14,411		64.7	365		28.2
Men	94,097		50.5	85,313		52.4	7,856		35.3	928		71.8
Aboriginal People												
Total	4,551	2.4	100.0	3,787	2.3	100.0	711	3.2	100.0	53	4.1	100.0
Women	2,688	2.9	59.1	2,190	2.8	57.8	490	3.4	68.9	00	2.2	15.1
Men	1,863	2.0	40.9	1,597	6.1	42.2	221	2.8	31.1	45	4.8	84.9
Persons with Disabilities												
Total	6,227	3.3	100.0	5,684	3.5	100.0	521	2.3	100.0	22	1.7	100.0
Women	2,859	3.1	45.9	2,553	3.3	44.9	298	2.1	57.2	∞	2.2	36.4
Men	3,368	3.6	54.1	3,131	3.7	55.1	223	2.8	42.8	14	1.5	63.6
Persons in a Visible Minority												
Total	8,690	4.7	100.0	7,654	4.7	100.0	1,025	4.6	100.0	-	0.0	100.0
Women	4,157	4.5	47.8	3,557	4.6	46.5	262	4.1	58.0	22	1.4	45.5
Men	4,533	4.8	52.2	4,097	4.8	53.5	430	5.5	45.0	9	9.0	54.5

Public Service total for all employees, women and men, respectively. Thus women in a visible minority are 4.5 per cent of all women in the Note: Shaded columns indicate the percentage representation by gender within each group of employees. Other percentages are of the federal Public Service.

Distribution of Federal Public Service Employees by Designated Group Showing Occupational Category and Occupational Group

(PSSRA I-I Indeterminate, Terms of Three Months or More, and Seasonal Employees) - As of March 31,1997

Occupation and Group	Occupational Category and Group	All	Mo	Women	Abor	Aboriginal People	Perso	Persons with	Perso	Persons in a
			4	%	##	%	#	%	*	70
Executive	five	3.258	748	23.0	. 22	2 -	. 22	2 0	± 80 80	, c
					3	1.1	1		3	0.4
Scient	Scientific and Professional									
AC	Actuarial Science	∞	2	25.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
AG	Agricultural	237	89	28.7		0.4	2	0.8	14	5.9
AR	Architecture and Town Planning	236	45	19.1	9	2.5	rC	2.1	28	11.9
AU	Auditing	5,129	1,250	24.4	31	9.0	69	1.3	681	13.3
m	Biological Sciences	1,284	433	33.7	∞	9.0	∞	9.0	77	0.9
H H	Chemistry	486	155	31.9	က	9.0	13	2.7	74	15.2
DE	Dentistry	0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
DS	Defence Scientific Service	425	41	9.6	0	0.0	4	0.0	23	5.4
ED	Education	755	380	50.3	72	9.5	00	2.4	33	4.4
N N	Engineering and Land Survey	2,239	190	8.5	15	0.7	64	2.9	278	12.4
ES	Economics, Sociology and									
	Statistics	2,894	966	34.4	35	1.2	99	2.3	245	8.5
0	Forestry	109	13	11.9	4	3.7	4	3.7	2	6 .
出	Home Economics	20	20	100.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
壬	Historical Research	241	88	36.5	ιΩ	2.1	9	2.5	_	0.4
FA	Law	1,483	681	45.9	31	2.1	45	3.0	26	3.8
S	Library Science	451	332	73.6	τO	77	12	2.7	28	6.2
MA	Mathematics	260	91	35.0	0	0.0	4	75.	38	14.6
M	Medicine	203	52	25.6	0	0.0	00	3.9	19	9.4
Z	Meteorology	519	69	13.3	က	9.0	∞	1,5	16	3.1
2	Nursing	1,485	1,265	85.2	82	5.5	14	6.0	73	4.9
O	Occupational and Physical Therapy	30	27	0.06	0	0.0	0	0.0	ques	3,3
PC	Physical Science	1,385	376	27.1	17	1.2	29	2.1	85	6.1

TABLE STEIGHT ST

Distribution of Federal Public Service Employees by Designated Group Showing Occupational Category and Occupational Group

and Group	Occupational Category and Group	All Employees	Wor	Women	Abor	Aboriginal People	Perso	Persons with Disabilities	Visible Minority	linority
			#	%	#	%	*	%	##	%
H	Pharmacy	59	19	65.5	0	0.0	0	0.0	3	10.3
Sa	Psychology	229	90	39.3	0	0.0	7	3.1	∞	3.5
S CS	Scientific Research	1,885	236	12.5	∞	0.4	34	4.0	224	11.9
SG	Scientific Regulation	550	191	34.7	2	6.0	17	3.1	20	9.1
SW	Social Work	53	23	43.4	9	11.3	2	3.8	-	0.
5	University Teaching	151	∞	5.3	_	0.7	က	2.0	13	8.6
× ×	Veterinary Medicine	499	114	22.8	-	0.2	13	5.6	34	6.8
Total		23,284	7,255	31.2	339	1.5	455	2.0	2,105	9.0
Admini	Administrative and Foreign Service									
AS	Administrative Services	13,731	8,579	62.5	311	2.3	485	3.5	413	3.0
9	Commerce	1,960	581	29.6	34	1.7	42	2.1	95	4.7
SS	Computer Systems Administration	7,950	2,267	28.5	84	1.1	265	3.3	288	7.4
I	Financial Administration	2,405	974	40.5	22	2.3	84	3.5	194	8.1
T.S	Foreign Service	1,067	294	27.6	15	1.4	20	1.9	54	5.1
S	Information Services	1,565	991	63.3	28	0 .	42	2.7	32	2.0
Z	Management	255	146	57.3	7	2.7	14	5.5	33	12.9
MO	Organization and Methods	377	186	49.3	4	1.	20	5.3	00	2.1
Щ	Personnel Administration	2,778	1,892	68.1	103	3.7	156	5.6	79	2.8
PG	Purchasing and Supply	1,989	915	46.0	39	2.0	74	3.7	78	3.9
M	Program Administration	33,017	17,334	52.5	918	2.8	1,267	3.8	1,484	4.5
H	Translation	824	475	57.6	က	0.4	29	3.5	17	2.1
WP	Welfare Programs	1,928	006	46.7	81	4.2	09	3.1	09	3.1
Total		69,846	35,534	50.9	1,682	2.4	2,558	3.7	3,132	4.5

	0.0	5	4.7		3.6	2.3	0.0	1.4	3.6	3.1	1.0	5.4	0.9	4.4	3.3		6.1	4.8	5.9	1.4		4.0	4.7		2.5	9.0	1.4	2.3		4.1	5.3	0.0	2.7	1,5	1.1	2.0	
	0	9	27		212	30	0	36	73	-	က	142	00	52	290		2	1,961	116	_		252	2,332		120	4	110	104		30	38	0	4	20	400	448	
			5.3		2.3	1.4	0.0	2.2	2.0	0.0	1.0	2.4	0.8	1.9	2.1		2.9	4.9	3.4	24.3		2.7	4.5		1.	0.4	2.6	3.9		4.0	0 .	0.0	4.1	6:	0.8	2.3	
	0	7	31		136	18	0	22	41	0	က	63	7	.23	386		က	1,988	99	17		167	2,241		54	က	210	174		29	13	0	9	12	14	515	
	0.0	0.4	1.4		1.3	0.8	0.0	3.3	10	0.0	1.0	2.2	1.0	0.0	1.6			3.2				2.3					2.6			1.5	80.00	0.0	1.4	- -	0.4	3,1	
	0	2	00		79	=	0	84	31	0	က	58	6	=	296		က	1,296	29	က		144	1,475		252	22	208	125	:	=	63	0	2	15	9	704	
	0.0	6.8	26.9		23.4	3.1	0.0	25.2	15.1	9.4	11.5	55.8	4.4	7.1	23.3		31.7	82.3	78.9	51.4		98.4	84.0		19.3	<u>ل</u> دن	3.7	30.3	٠	1.4	53.0	6.0	54.1	4.0	2.4	13.8	
	0	32	156		1,394	40	0	641	310	က	36	1,453	40	84	4,189		33	33,669	1,544	36		6,131	41,413		931	တ	299	1,340		2	378	-	79	55	40	3,142	
	=	473	280		5,955	1,298	2	2,548	2,051	32	313	2,606	911	1,182	17,962		104	40,908	1,958	70		6,233	49,273		4,818	692	8,105	4,426	I	/28	713	112	146	1.361	1,654	22,755	
	Air Traffic Control	Aircraft Operations	Drafting and Illustration	Engineering and	Scientific Support	Electronics	Educational Support	General Technical	Primary Products Inspection	Photography	Radio Operations	Social Science Support	Ship's Officer	Technical Inspection		Administrative Support	Communications	Clerical and Regulatory	Data Processing	Office Equipment Operation	Secretarial,	Stenographic, Typing		tional	Correctional Services	Firefighters	General Labour and Trades	General Services	Heat, Power, Stationary	Flam Operation	Hospital Services	Lightkeepers	Printing Operations	Ship's Crew	Ship Repair		
Technical	A	AO	DD	EG		ᆸ	B	GT		РУ	8	S	SO	=	Total	Admini	CM	CH	DA	OE	ST		Total	Operational	X	T.	g	SS I	_		HS	_	PR	SC	SB	Total	

Distribution of Federal Public Service Employees by Designated Group Showing Occupational Category and Age

Occupational Category and Group	Age	All Employees	W	Women	Abol	Aboriginal People	Perso	Persons with Disabilities	Persons in Visible Minor	Persons in a Visible Minority
			#	%	#	%	#	%	#	%
Executive	30-34	12	7	58.3	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	35-39	105	47	44.8	4	3.8	4	3.8	က	2.9
	40-44	457	182	39.8	14	3.1	7	1.5	10	2.2
	45-49	1,143	311	27.2	17	1.5	27	2.4	29	2.5
	50-54	1,033	161	15.6	14	1.4	22	2.1	22	2.1
	55-59	407	35	8.6	9	7.5	∞	2.0	13	3.2
	60-64	91	4	4.4	0	0.0	2	2.2	N	5.5
	62-69	10	-	10.0	0	0.0	2	20.0	-	10.0
Total		3,258	748	23.0	55	1.7	72	2.2	83	2.5
Scientific and	2000	07	C	0 7 0	C		C		r	רת
TOTASSIOITAI	25-29	1 160	625	53.0	27	ر ا ا	0	0.00	110	. O.
	30-34	2.780	1.287	46.3	65	2 5	3) -	189	9 69
	35-39	3,929	1,506	38.3	63	1.6	54	4.	275	7.0
	40-44	4,519	1,471	32.6	65	1.4	87	1.9	309	6.8
	45-49	4,977	1,241	24.9	55	1	115	2.3	439	80.
	50-54	3,306	663	20.1	41	1.2	06	2.7	340	10.3
	55-59	1,780	292	16.4	19	1	46	2.6	282	15.8
	60-64	569	91	16.0	4	7.	20	3.5	122	21.4
	69-69	155	<u>∞</u>	11.6	0	0.0	2	1.3	32	20.6
	70+	22	2	9.1	0	0.0		4.5	7	9.1
Total		23,284	7,255	31.2	339	1.5	455	2.0	2,105	9.0
Administrative and										
Foreign Service	16-19	4	—	25.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	20-24	671	337	50.2	17	2.5	ဖ	6.0	37	5.5
	25-29	3,874	1,980	51.1	146	3.8	54	1.4	268	9.

6.1

527

2.2

188

3.0

259

54.2

4,675

8,622

35-39 12,678 40-44 15,837 45-49 16,191 50-54 8,052 55-59 2,927 60-64 800 65-69 155 70+ 35	Technical 16-19 198 20-24 198 25-29 960 30-34 2,097 35-39 3,085 40-44 3,839 50-54 2,436 55-59 1,084 60-64 328 65-69 76	Administrative Support 16-19 71 20-24 975 25-29 3,770 30-34 6,696 35-39 9,735 40-44 10,426 45-49 9,116 50-54 5,021 55-59 2,507 60-64 813 65-69 113
7,399 8,904 7,587 3,241 1,098 256 41 15	85 386 717 717 964 702 305 34 7	4, 713 7,669 8,350 7,669 7,669 7,669 8,338 8,176 680
56.2 4 46.0 4 40.0 4 40.0 3 3.7 5 0 9 6 0 9	0.0 4 40.2 2.4 40.2 2.5 4 40.2 1.2.5 1 1.0.0 0.0	60 7 7 8 8 8 8 8 8 7 7 7 7 8 9 8 8 8 7 7 8 9 8 9
319 383 338 154 48 15 1,682	0 9 8 8 9 9 9 9 9 9 9 9 9 9 9 9 9 9 9 9	298 298 298 297 211 211 46 3
2.55 2.14 1.09 1.00 1.00 1.00 1.00 1.00 1.00	0.0 2.8.9 2.1.1 2.3.0 0.0 2.2.0 0.0 2.2.0 0.0 0.0 0.0 0.0 0	- 9744699196 5 87677-869897-6
417 557 745 385 155 41 1 2,558	0 0 4 46 46 60 8 8 8 8 8 8 8 8 8 8 8 8 8 8 8 8 8 8	250 508 508 508 508 508 508
8 8 8 7 4 8 6 6 7 8 6 7 7 8 6 7 7 8 6 7 7 8 6 7 7 8 6 7 7 8 7 7 8 7 8	0.00 0.00 0.00 0.00 0.00 0.00 0.00	7
552 510 553 381 223 61 17 3,132	0 9 8 8 7 3 6 0 10 2 10 3 8 8 8 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0	280 194 280 354 492 303 187 59
4.0.0.4.4.7.7.1. 4.0.0.4.4.7.7.1. 6.0.0.8.4.	0.0 8.8.8.9.0 7.9.9.7.7.7.0 1.0.0 0.0	23 24 24 25 25 25 25 25 25 25 25 25 25 25 25 25

	Age	All Employees		Women	Abor	Aboriginal People	Person	Persons with Disabilities	Persons in a Visible Minorit	ns in a Minority
			#	%	#	%	#	%	#	%
Operational	16-19	1	က	27.3	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	20-24	298	132	44.3	13	4.4	-	0.3	4	1.3
	25-29	1,169	331	28.3	79	6.8	7	9.0	32	2.7
	30-34	2,459	487	19.8	116	4.7	40	1.6	09	2.4
	35-39	4,000	581	14.5	118	3.0	85	2.1	89	1.7
	40-44	4,962	531	10.7	118	2.4	102	2.1	71	1.4
	45-49	4,499	439	8.0	101	2.2	110		93	2.1
	50-54	3,012	348	11.6	84	2.8	91	3.0	63	2.1
	55-59	1,715	213	12.4	52	3.0	59		43	2.5
	60-64	535	62	11.6	19	3.6	16		13	2.4
	69-69	79	ග	11.4	က	3.8	2	2.5	_	1.3
	70+	16	9	37.5	_	6.3	2	12.5	0	0.0
Total		22,755	3,142	13.8	704	3.1	515	2.3	448	2.0
Public Service	16-19	287	51	58.0	8	83	-	<u> </u>	0	0
	20-24	2,229	1,326	59.5	68	4.0	17	0.8	100	4.5
	25-29	10,933	6,285	57.5	447	4.1	154	1.4	636	
	30-34	22,666	12,747	56.2	795	3.5	541	2.4	1,133	5.0
	35-39	33,532	18,760	55.9	855	2.5	1,010	3.0	1,340	4.0
	40-44	40,045	20,848	52.1	932	2.3	1,393	3.5	1,408	3.5
	45-49	39,765	17,949	45.1	768	1.9	1,600	4.0	1,708	4.3
	50-54	22,860	9,056	39.6	420	1.8	606	4.0	1,212	5.3
	55-59	10,420	3,926	37.7	180	1.7	433	4.2	803	7.7
	60-64	3,136	1,127	35.9	52	1.7	140	4.5	280	8.9
	69-59	288	160	27.2	∞	4.1	23	3.9	62	10.5
	402	117	46	39.3	က	5.6	9	5.1	9	5.1
Total Public Service		186,378	92,281	49.5	4,551	2.4	6,227	3.3	8,690	4.7

Distribution of Federal Public Service Employees by Designated Group Showing Departments and Agencies (PSSRA I-I, Indeterminate, Terms of Three Months or More, and Seasonal Employees) - As of March 31, 1997

Department/ Agency	All Employees	Women	ien	Abo	Aboriginal People	Persons with Disabili	Persons with Disabilities	Pers Visibl	Persons in a Visible Minority
		#	%	#	%	#	%	#	%
Revenue Canada	38,651	21,013	54.4	516	6.	959	2.5	2,248	5.8
Human Resources Development Canada	22,373	15,636	6.69	601	2.7	1,384	6.2	893	4.0
National Defence ¹	19,218	6,451	33.6	340		519	2.7	485	2.5
Public Works and Government									
Services Canada	11,781	5,540	47.0	217	0 .	582	4.9	717	6.1
Correctional Service Canada	11,539	4,285	37.1	394	3.4	234	2.0	305	2.6
Fisheries and Oceans ²	9,165	2,338	25.5	129	1.4	184	2.0	245	2.7
Agriculture and Agri-Food Canada	8,140	3,074	37.8	91		169	2.1	366	4.5
Health Canada	5,925	3,773	63.7	361	6.1	144	2.4	369	6.2
Statistics Canada	5,008	2,507	50.1	59	1.2	139	2.8	354	7.1
Transport Canada	4,792	1,686	35.2	64	1.3	112	2.3	189	3.9
Industry Canada	4,773	2,177	45.6	78	1.6	128	2.7	229	4.8
Canadian Heritage	4,651	2,075	44.6	213	4.6	173	3.7	113	2.4
Environment Canada	4,602	1,594	34.6	58	1.3	115	2.5	241	5.2
Natural Resources Canada	3,928	1,399	35.6	51	1.3	66	2.5	218	5.5
Citizenship and Immigration Canada	3,778	2,256	59.7	83	2.2	223	5.9	387	10.2
Department of Foreign Affairs and International Trade	3,758	1,747	46.5	65	1.7	92	2.0	149	4.0
Royal Canadian Mounted Police									
(Civilian Staff)	3,308	2,733	82.6	128	3.9	191	5.8	121	3.7
Veterans Affairs Canada ³	3,127	2,058	65.8	80	2.6	170	5.4	165	5.3
Indian and Northern Affairs Canada	3,098	1,785	57.6	700	22.6	93	3.0	184	5.9
Department of Justice Canada	2,427	1,496	61.6	75	3.1	92	3.1	115	4.7
Public Service Commission of Canada Canadian International	1,270	810	63.8	37	2.9	65	5.1	64	2.0
Development Agency	1,200	629	54.9	18	1.5	38	3.2	70	5.8

Department/ Agency	All Employees	Women	nen	Aboriginal People	boriginal People	Persons with Disabilities	ons	Perso Visible	Persons in a Visible Minority
		#	%	#	%	#	%	#	%
Immigration and Refugee Board	825	520	63.0	13	1.6	23	2.8	132	16.0
Canadian Grain Commission	743	233	31.4	100	2.4	<u>~</u>	2.4	37	5.0
Department of Finance Canada	069	345	50.0	7	1.0	17	2.5	31	4.5
National Archives of Canada	682	317	46.5	5	1.9	20	2.9	13	6.1
Prairie Farm Rehabilitation Administration	636	174	27.4	13	2.0	2	0.8	9	0.9
Treasury Board of Canada Secretariat4	634	346	54.6	6	4.1	31	4.9	25	3.9
Privy Council Office	552	328	59.4	12	2.2	20	3.6	12	2.2
National Library of Canada	473	328	69.3	=	2.3	19	4.0	22	4.7
Registry of the Federal Court of Canada	422	274	64.9	00	1.9	20	4.7	23	5.5
Canadian Radio-television and									
Telecommunications Commission	386	218	56.5	5	6.	16	4.1	13	3.4
Atlantic Canada Opportunities Agency	354	168	47.5	4	1.1	15	4.2	7	2.0
Canadian Space Agency	311	112	36.0	2	9.0	-	0.3	27	8.7
Western Economic Diversification Canada	288	148	51.4	14	4.9	16	5.6	17	5,9
National Parole Board	280	221	78.9	∞	2.9	20	7.1	∞	2.9
Canadian Transportation Agency	259	148	57.1	4	5.	20	7.7	10	3.9
Solicitor General Canada	236	136	57.6	6	3.8	=	4.7	_	0.4
Federal Office of Regional									
Development (Quebec)	233	118	50.6		0.4	9	5.6	က	ر ن
Transportation Safety Board of Canada	220	72	32.7	4	6 0.	7	3.2	9	2.7
Office of the Chief Electoral Officer	220	96	43.6	က	1.4	2	6.0	က	1.4
Canadian Human Rights Commission	172	110	64.0	12	7.0	19	11.0	18	10.5
Office of the Registrar of the Supreme Court of Canada	141	85	60.3	21	4.1	ιΩ	3,57	00	5.7
Office of the Commissioner of									
Official Languages	128	89	53.1	5	3.9	7	5.5	ſΩ	3.9
Registry of the Tax Court of Canada	127	83	65.4	က	2.4	7	5.5	4	3.1
0.11	* * * * *	1	1		((((

13 13.0	1.0	0.0	3 3.8	1.5	1.9	2 6.3	1 3.3	2 6.9	0.0	1 7.1	0.0 0	0.0 0	0.0 0.0	2 28.6	1 16.7	0.0 0	8,690 4.7
5.0	2.0	- 0	2.5	0.0	3.8	3.1	0.0	0.0	0.0	7.1	0.0	7.7	0.0	0.0	0.0	0.0	3.3
Ω.	CV +	- w	2	0	20		0	0	0	+	0	_	0	0	0	0	6,227
2.0	2.0	1.2	0.0	<u>+</u> rci	6.1	3.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	2.4
ហ	010	- c	0	-	·	-	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4,551
97.0	71.4	56.1	67.5	52.3	57.7	75.0	46.7	55.2	52.2	35.7	50.0	69.2	62.5	14.3	33.3	75.0	49.5
26	70	46	54	34	30	24	14	16	12	D	7	0	S	-	2	က	92,279
100	88 8	8 8	80	65	52	32	30	59	23	. 41	14	13	00	7	9	4	186,378
Status of Women Canada Canadian Centre for	Management Development	Offices of the Information and Privacy Commissioners	Canada Labour Relations Board	Canadian Dairy Commission	Office of the Commissioner for Federal Judicial Affairs	Canada Information Office	International Joint Commission	Patented Medicine Prices Review Board Canada	Canadian Intergovernmental Conference Secretariat	Hazardous Materials Information Review Commission Canada	National Farm Products Marketing Council	Registry of the Competition Tribunal	Canadian Artists and Producers Professional Relations Tribunal	Canadian Secretariat (NAFTA)	Copyright Board Canada	Civil Aviation Tribunal of Canada	Total

¹ Civilian staff only. Data for members of the Canadian Forces are not included, as the Treasury Board is not their employer.

² Fisheries and Oceans includes the Canadian Coast Guard.

³ Includes data for the former Bureau of Pensions Advocates Canada, Veterans Appeal Board Canada, Canadian Pension Commission and Office of the Director of the Veterans Land Act.

⁴ Includes the Office of the Comptroller General.

Distribution of Federal Public Service Employees by Designated Group and Region of Work (PSSRA I-I, Indeterminate, Terms of Three Months or More, and Seasonal Employees) – As of March 31,1997

Region of Work	All Employees	Wo	Women	Abo	Aboriginal People	Persons with Disabilities	ons abilities	Perso	Persons in a Visible Minority
		#	%	#	%	#	%	#	%
Newfoundland	4,489	1,749	39.0	155	3.5	103	2.3	21	9.0
Prince Edward Island	2,371	1,324	55.8	34	1.4	125	5.3	28	1.2
Nova Scotia	10,073	3,664	36.4	137	1.4	366	3.6	347	3.4
New Brunswick	5,789	2,781	48.0	9/	4.3	183	3.2	47	0.8
Quebec (less NCR*)	26,224	12,925	49.3	252	1.0	596	2.3	460	0 0.
NCR* (Quebec)	14,894	8,092	54.3	464	3.1	9/9	4.5	657	4.4
NCR* (Ontario)	46,645	23,822	51.1	736	1.6	1,550	3.3	2,208	4.7
Ontario (less NCR*)	30,308	15,643	51.6	695	2.3	1,108	3.7	2,298	7.6
Manitoba	8,388	4,594	54.8	488	5.8	309	3.7	259	3.1
Saskatchewan	4,890	2,395	49.0	299	6.1	162	3.3	105	2.1
Alberta	11,219	5,459	48.7	480	4.3	419	3.7	627	5.6
British Columbia	18,490	8,718	47.1	524	2.8	580	3.1	1,556	8.4
Yukon	628	368	58.6	79	12.6	10	1.6	9	1.0
Northwest Territories	280	287	49.5	123	21.2	18	3.1	15	5.6
Outside Canada	1,390	458	32.9	6	9.0	22	1.6	26	4.0
Total	186,378	92,279	49.5	4,551	2.4	6,227	3.3	8,690	4.7

^{*} National Capital Region

(PSSRA I-I Indeterminate, Terms of Three Months or More, and Seasonal Employees) - As of March 31,1997 Distribution of Federal Public Service Employees by Designated Group and Salary Band

								į						ì
Salary Band	All Em	All Employees		Women		A	Aboriginal People		with	Persons with Disabilities	ies	Vis	Person in a Visible Minority	ı a ority
	#	cum %	#	%	CUM %	#	%	CUM %	非	%	CUM %	#	%	CUM %
< 19,999	130	0.1	86	66.2	0.0	ιΩ	3.8	0.1	7	5.4	O,	2	1,5	0.0
20,000 - 24,999	11,022	0.9	8,424	76.4	9.5	389	3.5	8.7	526	4.8	8.6	416	3.8	4.8
25,000 - 29,999	36,720	25.7	26,931	73.3	38.4	1,172	3.2	34.4	1,574	4.3	33.8	1,664	4.5	24.0
30,000 - 34,999	25,002	39.1	14,246	57.0	53.8	673	2.7	49.2	748	3.0	45.8	1,073	4.3	36.3
35,000 - 39,999	26,644	53.4	12,715	47.7	9.79	713	2.7	64.9	752	2.8	57.9	1,058	4.0	48.5
40,000 - 44,999	27,396	68.1	11,739	42.8	80.3	622	2.3	78.5	961	3.5	73.4	1,325	4.8	63.7
45,000 - 49,999	17,486	77.5	6,731	38.5	87.6	357	2.0	86.4	561	3.2	82.4	791	4.5	72.8
50,000 - 54,999	11,043	83.4	3,966	35.9	91.9	216	2.0	91.1	277	2.5	86.8	573	5.2	79.4
55,000 - 59,999	966'6	88.8	2,793	27.9	-0.26	153	1.5	94.5	275	2.8	91.2	626	6.3	9.98
60,000 – 64,999	6,493	92.2	1,802	27.8	6'96	98	1.3	96.4	182	2.8	94.2	397	6.1	91.2
65,000 - 69,999	5,460	95.2	1,235	22.6	98.3	75	1.4	98.0	133	2.4	96.3	312	2.7	94.8
70,000 - 74,999	3,467	0.76	644	18.6	98.9	36	1.0	98.8	84	2.4	97.6	171	4.9	8.96
75,000 - 79,999	2,044	98.1	367	18.0	≥ 99.3	17	0.8	99.2	63	3.1	98.7	113	5.5	98.1
80,000 - 84,999	1,555	0.66	248	15.9	9.66	20	1.3	9.66	42	2.7	99.3	101	6.5	99.2
85,000 - 89,999	329	99.2	83	23.1	99.7	9	1.7	8.66	9	1.7	99.4	23	6.4	99.5
90,000 - 94,999	744	9.66	127	17.1	99.8	4	0.5	8.66	22	3.0	8.66	29	3.9	8.66
95,000 - 99,999	113	9.66	34	27.4	6.66	_	6.0	99.9	-	6.0	8.66	က	2.7	6'66
> 100,000+	704	100.0	113	16.1	100.0	9	6.0	100.0	13	0 ;	0.00	13	6.	100.0
Total	186,378	100.0	92,281	49.5	100.0	4,551	2.4	100.0	6,227	3.3	100.0	8,690	4.7	100.0

Note: Cumulative percentages (CUM) are the percentages of the overall totals (columns) for the Public Service as well as for each of the designated groups. Other percentages are a designated group's share of each salary band (rows).

Hirings into the Federal Public Service by Designated Group and Region of Work

(PSSRA I-I, Indeterminate, Terms of Three Months or More, and Seasonal Employees) - April 1, 1996 to March 31, 1997

				Aborigina	ginal	Persons	SUS	Leiso	Persons In a
Region of Work	All Employees	Mol	Women	People	ple	with Disabilities	abilities	Visible	Visible Minority
		#	%	#	%	#	%	#	%
Newfoundland	385	273	70.9	4	1.0	က	0.8	2	0.5
Prince Edward Island	221	143	64.7	9	2.7	9	2.7	2	6.0
Nova Scotia	613	280	45.7	=	1.8	IJ	0.8	21	3.4
New Brunswick	220	104	47.3	4	<u>+</u>	2	6.0	0	0.0
Quebec (less NCR*)	2,266	1,685	74.4	∞	0.4	24	F	29	£.
NCR* (Quebec)	642	368	57.3	37	5.8	13	2.0	48	2.8
NCR* (Ontario)	2,632	1,508	57.3	54	2.1	27	1.0	152	5.8
Ontario (less NCR*)	2,086	1,481	71.0	45	2.2	43	2.1	47	2.3
Manitoba	1,196	861	72.0	46	3.8	25	2.1	28	4.8
Saskatchewan	525	262	49.9	21	4.0	9	-	က	9.0
Alberta	942	485	51.5	42	4.5	17	6.	17	1.8
British Columbia	1,982	1,251	63.1	45	2.3	25	1.3	79	4.0
Yukon	163	84	51.5	23	14.1	2	1.2	-	0.6
Northwest Territories	107	46	43.0	19	17.8	0	0.0	0	0.0
Outside Canada	4	-	25.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Total	13,984	8,832	63.2	365	2.6	198	1.4	429	3.1

* National Capital Region

Note: 'Hirings' refers to employees who were added to the Public Service payroll between April 1, 1996 and March 31, 1997 (see also Technical Notes in the Appendix). Percentages are a designated group's share of the total for each region.

Hirings into the Federal Public Service by Designated Group and Occupational Category

(PSSRA I-I, Indeterminate, Terms of Three Months or More, and Seasonal Employees) - April 1, 1996 to March 31, 1997

Occupational Category	All Employees	Wor	Women	Abori	Aboriginal People	Persons with Disabilities	ons abilities	Perso Visible	Persons in a Visible Minority
		##=	%	#	%	#	%	#	%
Executive	22	9	27.3	0	0.0	0	0.0	-	4.5
Scientific and Professional	266	206	50.8	24	2.4	9	9.0	59	5.9
Administrative and Foreign Service	2,092	686	47.3	29	3.2	36	1.7	98	4.7
Technical	1,054	447	42.4	34	2.9	10	6.0	33	3.1
Administrative Support	7,586	6,343	83.6	184	2.4	124	1.6	216	2.8
Operational	2,233	541	24.2	29	2.6	22	1.0	.22	1.0
Total	13,984	8,832	63.2	365	2.6	198	1.4	429	3.1

Note: Hirings' refers to employees who were added to the Public Service payroll between April 1, 1996 and March 31, 1997 (see also Technical Notes in the Appendix). Percentages are a designated group's share of the total for each occupational category.

Hirings into the Federal Public Service by Designated Group and Type of Employment

(PSSRA 1-1. Indeterminate, Terms of Three Months or More, and Seasonal Employees) - April 1, 1996 to March 31, 1997

	Persons in a isible Minority	% #	60 4.4		1	429 3.1	
	>	* %		1.4		1.4	
	Persons with Disabilities	≉⊧	19	177	2	198	
	nal le	%	3.53	2.5	T	2.6	
	Aboriginal People	#	48	316	_	365	
-	en	%	42.6	65.5	40.9	63.2	
	Women	#	577	8,217	88	8,832	
	All Employees		1,354	12,537	66	13,984	
(TOOLA T. HUGGE HIMINGE, TOTAL OF	Type of Employment	· ·	Indeterminate	Term (three months or more)	Seasonal	Total	

Note: 'Hirings' refers to employees who were added to the Public Service payroll between April 1,1996 and March 31, 1997 (see also Technical Notes in the Appendix). Percentages are a designated group's share of the total for each type of employment.

Promotions Within the Federal Public Service by Designated Group and Region of Work

(PSSRA I-I, Indeterminate, Terms of Three Months or More, and Seasonal Employees) – April 1, 1996 to March 31, 1997

Region of Work	Ali Employees	Wol	Women	Abor Pe	Aboriginal People	Persons with Disabilities	sons	Perso Visible	Persons in a Visible Minority
		#	%	#	%	*	%	#	%
Newfoundland	146	72	49.3	4	2.7	2	3.4	₹***	0.7
Prince Edward Island	170	125	73.5	4	2.4	rO	2.9	+-	9.0
Nova Scotia	645	260	40.3	21	3.3	23	3.6	22	3.4
New Brunswick	333	184	55.3	က	6.0	10	3.0	5	1.5
Quebec (less NCR*)	1,501	828	55.2	17	-	28	1.9	29	1.9
Ontario (less NCR*)	1,653	296	58.5	35	2.1	41	2.5	107	6.5
NCR*	4,689	2,661	29.7	106	2.3	122	2.6	221	4.7
Manitoba	394	254	64.5	17	4.3	10	2.5	19	4.8
Saskatchewan	315	197	62.5	23	7.3	6	2.9	∞	2.5
Alberta	765	451	29.0	45	5.9	12	1.6	41	5.4
British Columbia	1,238	713	9'.29	53	4.3	49	4.0	131	10.6
Yukon	46	26	59.5	5	10.9	-	2.2	_	2.2
Northwest Territories	36	19	52.8	0	25.0	-	2.8	0	0.0
Outside Canada	41	80	19.5	2	4.9	0	0.0	2	4.9
Total	11,983	6,765	56.5	344	2.9	316	2.6	589	4.9

*National Capital Region

Note: Data on promotions are obtained from the Public Service Commission of Canada and include only information from departments and agencies that fall under both the PSSRA I-I and the Public Service Employment Act. Percentages are that designated group's share of all promotions of Public Service employees in that region (see definition of promotions in Technical Notes in the Appendix).

The total includes 11 employees for whom the region of work was unspecified.

Promotions Within the Federal Public Service by Designated Group and Occupational Category

(PSSRA H.) Indeterminate. Turns of Three Months or More, and Seasonal Employees) - April 7, 1995 to Minich 31, 1997

Occupational Category	All Employees	Wor	Women	Abori	Aboriginal People	Persons with Disabilities	ons	Persons in a Visible Minority	s in a linority
		#	%	#	%	#	%	#	%
Executive	421	140	33.3	12	2.9	10	2.4	13	3.1
Scientific and Professional	1,483	209	40.9	23	1.6	25	1.7	123	8.3
Administrative and Foreign Service	4,815	2,842	29.0	144	3.0	121	2.5	242	9.0
Technical	888	288	32.4	18	2.0	16	<u></u>	38	4.3
Administrative Support	3,389	2,701	79.7	120	3.5	127	3.7	151	4.5
Operational	998	133	15.4	26	3.0	17	2.0	22	2.5
Total	11,983	6,765	56.5	344	2.9	316	2.6	589	4.9

Note Levin and the Manual and the Ruble Service Commission of Comps and and and alloward from the partments and agencies that fall under both the PSSRA I-I and the Public Service Employment Act. continues on the constitution of a proposition of the Service en proposes in this hospital about the control of promotions in Technical Notes in Appendix).

The total includes information on the 121 employees for whom occupational category was unknown.

Promotions Within the Federal Public Service by Designated Group and Type of Employment

(PSSRA I-I, Indeterminate, Terms of Three Months or More, and Seasonal Employees) - April 1, 1996 to March 31, 1997

Type of Employment	All Employees	Women	nen	Aboriginal People	ginal ple	Persons with Disabili	Persons with Disabilities	Persons in a Visible Minorit	Persons in a sible Minority
		#	%	#	%	#	%	#	%
Indeterminate	9,363	5,143	54.9	236	2.5	255	2.7	437	4.7
Term (three months or more)	2,620	1,622	61.9	108	4.1	61	2.3	152	5.8
Total	11,983	6,765	56.5	344	2.9	316	2.6	589	4.9

Note: Data on promotions are obtained from the Public Service Commission of Canada and include only information from departments and agencies that fall under both the PSSRA I-I and the Public Service Employment Act. Percentages are that designated group's share of all promotions of Public Service employees having that type of employment (see definition of promotions in Technical Notes in the Appendix). TABLE III

Separations from the Federal Public Service by Designated Group and Region of Work

(PSSRA I-I, Indeterminate, Terms of Three Months or More, and Seasonal Employees) - April 1, 1996 to March 31, 1997

Newfoundland	All Employees	Wor	Women	People	People	with Disabilities	pilities	Visible Minority	inority
Newfoundland		#	%	#	%	#	%	#	%
	1,520	681	44.8	39	2.6	13	6:0	S	0.3
Prince Edward Island	214	98	45.8	9	2.8	∞	3.7	0	0.0
Nova Scotia	1,682	596	35.4	17	1.0	28	1.7	44	2.6
New Brunswick	1,237	420	34.0	-	6.0	20	1.6	7	0.6
Quebec (less NCR*)	5,322	3,009	56.5	34	9.0	87	9.1	30	9.0
NCR* (Quebec)	1,301	089	52.3	33	2.5	20	3.8	40	3.1
NCR* (Ontario)	5,818	2,752	47.3	99	-	106	∞.	147	2.5
Ontario (less NCR*)	6,273	3,170	50.5	86	1.6	146	2.3	183	2.9
Manitoba	2,479	1,325	53.4	70	2.8	43	1.7	85	3.4
Saskatchewan	1,053	460	43.7	30	2.8	21	2.0	-	1.0
Alberta	2,419	973	40.2	49	2.0	39	1.6	36	1.5
British Columbia	4,016	1,883	46.9	98	2.1	99	1.6	131	3.3
Yukon	240	84	35.0	25	10.4	က	1.3		0.4
Northwest Territories	238	79	33.2	19	8.0	-	0.4	0	0.0
Outside Canada	52	Ŧ	21.2	_	1.9	0	0.0	0	0.0
Total	33,864	16,221	47.9	584	1.7	631	6.1	720	2.1

*National Capital Region

Note: 'Separations' refers to employees leaving the Public Service payroll between April 1. 1996 and March 31, 1997 (see Technical Notes in the Appendix).

Separations from the Federal Public Service by Designated Group and Occupational Category

(PSSRA I-I, Indeterminate, Terms of Three Months or More, and Seasonal Employees) - April 1, 1996 to March 31, 1997

Occupational Category	All Employees	Women	nen	Abori Peo	Aboriginal People	Persons with Disabilit	Persons vith Disabilities	Persol Visible	Persons in a Visible Minority
		#	%	#	%	#	%	#	%
Executive	363	59	16.3	2	9.0	5	1.4		0.3
Scientific and Professional	2,050	675	32.9	28	1.4	5	9.0	65	3.2
Administrative and Foreign Service	6,023	2,941	48.8	114	1.9	163	2.7	139	2.3
Technical	7,032	1,056	15.0	30	0.4	41	9.0	71	1.0
Administrative Support	12,306	10,447	84.9	271	2.2	315	2.6	382	3.1
Operational	6,090	1,043	17.1	139	2.3	94	1.5	62	1.0
Total	33,864	16,221	47.9	584	1.7	631	1.9	720	2.1

Note: 'Separations' refers to employees leaving the Public Service payroll between April 1, 1996 and March 31, 1997 (see Technical Notes in the Appendix).

Separations from the Federal Public Service by Designated Group and Type of Employment

(PSSRA M. Interaminate, Torring of Three Menting or Marc, and Servicial Employees) - April 1, 1996 to March 31, 1997

Type of	AD Britished to	Wor	=======================================	Abori	Seuple	Persons with Discoil	Persons	Persons in a	s in a
		#	%	##	%	#	%	#	%
Indeterminate	19,655	6,997	35.6	255	6.	392	2.0	341	1.7
Term (three months or more)	13,960	9,164	9.29	322	2.3	234	1.7	378	2.7
	249	09	24.1	7	2.8	10	2.0	agenta	0.4
Total	33,864	16,221	47.9	584	1.7	631	0.1	720	2.1

Note: Schart en imferencembloyees rearing the Fublic Sovice payroll between April ... 1956 : No March 11, 1997 (see rechibout Notes in the Appendix).





Répartition des cessations d'emploi à la fonction publique fédérale par groupe désigné et type d'emploi

Du 1er avril 1996 au 31 mars 1997 (LRTFP I-l. employés nommés pour une durée indéterminée et pour une période déterminée de 3 mois ou plus, et saisonniers) -

Type d'emploi	Ensemble des employés	Femmes	mes	Autochtones	itones	Personnes handicapées	nnes apées	Membres d'une minorité visible	s d'une visible
		Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Durée indéterminée	19 655	6 997	35,6	255	၂ ယ	392	2,0	341	1,7
Période déterminée (3 mois ou plus)	13 960	9 164	65,6	322	2,3	234	1,7	378	2,7
Saisonnier	249	60	24,1	7	2,8	OI	2,0		0,4
Total	33 864	16 221	47,9	584	1,7	631	1,9	720	2.7

Nota : Les cessations d'emploi correspondent aux situations où les employés ont cessé de figurer sur la liste de paye de la fonction publique fédérale entre le 1^{er} avril 1996 et le 31 mars 1997 (voir aussi les Notes techniques en annexe).

selon la catégorie professionnelle Répartition des cessations d'emploi à la fonction publique fédérale par groupe désigné,

Du 1er avril 1996 au 31 mars 1997 (LRTFP I-I, employés nommés pour une durée indéterminée et pour une période déterminée de 3 mois ou plus, et saisonniers) -

Catégorie professionnelle	Ensemble des employés	Femmes	mes	Autochtones	tones	Personnes handicapées	nnes apées	Membres d'une minorité visible	visik
		Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Direction	363	59	16,3	12	0,6	ΟΊ	1,4		0,3
Scientifique et professionnelle	2 050	675	32,9	28	1,4	ದ	0,6	65	60
Administration et service extérieur	6 023	2 941	48,8	114	1,9	163	2,7	139	2,3
Technique	7 032	1 056	15,0	30	0,4	41	0,6	71	
Soutien administratif	12 306	10 447	84,9	271	2,2	315	2,6	382	ςω —
Exploitation	6 090	1 043	17,1	139	2,3	94	1,51	62	
Total	33 864	16 221	47,9	584	1,7	631	1,9	720	N

Nota : Les cessations d'emploi correspondent aux situations où les employés ont cessé de figurer sur la liste de paye de la fonction publique fédérale entre le 1^{er} avril 1996 et le 31 mars 1997 (voir aussi les Notes techniques en annexe).

Répartition des cessations d'emploi à la fonction publique fédérale par groupe désigné et région de travail

Du 1er avril 1996 au 31 mars 1997 (LRTFP I-I, employés nommés pour une durée indéterminée et pour une période déterminée de 3 mois ou plus, et saisonniers) -

Terre-Neuve Île-du-Prince-Édouard Nouvelle-Écosse	1 520 214 1 682	Note: 681 98 596	44,8 45,8 35,4	39 6	1,0 2,6 ,0	N _{bre} 13 28	% 0,9 3,7	N ^{bre} 5	0,3
Terre-Neuve Île-du-Prince-Édouard Nouvelle-Écosse	1 520 214 1 682	681 98 596	44,8 45,8 35,4	39	1,0 2,6	13	0,9	405	0,3
Île-du-Prince-Édouard Nouvelle-Écosse	214 1 682	596	45,8 35,4	17	2,8	28 8	3,7	0	0,0
Nouvelle-Écosse	1 682	596	35,4	17	1,0	28	1.7	44 .	2.6
							. , .		1
Nouveau-Brunswick	1 237	420	34,0	<u>÷</u>	0,9	20	1,6	7	0,6
Québec (moins RCN*)	5 322	3 009	56,5	34	0,6	87	1 ,0	30	0,6
RCN* (Québec)	1 301	680	52,3	33	2,5	50	8,8	40	ر ش
RCN* (Ontario)	5 818	2 752	47,3	66	, 1	106	1,8	147	2,5
Ontario (moins RCN*)	6 273	3 170	50,5	98	1,6	146	2,3	183	2,9
Manitoba	2 479	1 325	53,4	70	2,8	43	1,7	85	3,4
Saskatchewan	1 053	460	43,7	30	2,8	21	2,0	⇉	1,0
Alberta	2 419	973	40,2	49	2,0	39	1,6	36	1,5
Colombie-Britannique	4 016	1 883	46,9	86	2,1	66	1 ,0	131	ယ္
Yukon	240	84	35,0	25	10,4	ω	1,3		0,4
Territoires du Nord-Ouest	238	79	33,2	19	8,0		0,4	0	0,0
Extérieur du Canada	52	≐	21,2	k	1,9	0	0,0	0	0,0
Total	33 864	16 221	47,9	584	1,7	631	1,9	720	2,1

* Région de la capitale nationale

Nota: Les cessations d'emploi correspondent aux situations où les employés ont cessé de figurer sur la liste de paye de la fonction publique fédérale entre le 1er avril 1996 et le 31 mars 1997 (voir aussi les Notes techniques en annexe).

Répartition des promotions à l'intérieur de la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon le type d'emploi

Du 1er avril 1996 au 31 mars 1997 (LRTFP I-I, employés nommés pour une durée indéterminée et pour une période déterminée de 3 mois ou plus, et saisonniers) –

	Ensemble					Persor	onnes	Membres d'une	d'une
Type d'emploi	des employés	Femmes	mes	Autochtone	tones	handicapées	apées	minorité visible	visible
		Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Durée indéterminée	9 363	5 143	54,9	236	2,5	255	2,7	437	4,7
Période déterminée (3 mois ou plus)	2 620	1 622	61,9	108	4,1	61	2,3	152	ω Ω
Total	11 983	6 765	56,5	344	2,9	316	2,6	589	4,9

Nota : Les données sur les promotions sont fournies par la Commission de la fonction publique du Canada et ne portent que sur les ministères et organismes figurant à la partie I de l'annexe I de la LRTFP et assujettis à la Loi sur l'emploi dans la fonction publique.

fonction publique fedérale pour chaque type d'emploi (voir aussi la définition de « promotions » dans les Notes techniques en arreixe, Les pourcentages correspondent à la représentation de chaque groupe désigne quant à l'ensemble des promotions des employés de la

selon la catégorie professionnelle Répartition des promotions à l'intérieur de la fonction publique fédérale par groupe désigne.

Du 1er avril 1996 au 31 mars 1997 (LRTFP I.), employes nammés pour une durée indéferminée et pour une période differminée de 3 mais au tilus et satsanniers) --

% Nume 25,9 10 25	2,4 2,5
	2
Personnes	4.00

Nota : Les données sur les promotions sont fournies par la Commission de la fonction publique du Canada et ne portent que sur les ministères et organismes figurant à la partie I de l'annexe I de la LRTFP et assujettis à la Loi sur l'emploi dans la fonction publique.

en annexe) fonction publique fédérale pour chaque catégorie professionnelle (voir aussi la définition de « promotions » dans les Notes techniques Les pourcentages correspondent à la représentation de chaque groupe désigné quant à l'ensemble des promotions des employés de la

Le total inclut de l'information en ce qui concerne 121 employés pour lesquels la catégorie professionnelle était inconnue

Répartition des promotions à l'intérieur de la fonction publique fédérale par groupe désigné et région de travail

Du 1er avril 1996 au 31 mars 1997 (LRTFP I-I, employés nommés pour une durée indéterminée et pour une période déterminée de 3 mois ou plus, et saisonniers) –

Région de travail	Ensemble des employés	Fem	Femmes	Autochtones	tones	Personnes handicapées	nnes apées	Membres d'une minorité visible	Membres d'une ninorité visible
		Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Terre-Neuve	146	72	49,3	4	2,7	(J)	3,4	_	0,7
Île-du-Prince-Édouard	170	125	73,5	4	2,4	51	2,9	_	0,6
Nouvelle-Écosse	645	260	40,3	21	ယ္မ	23	ပ္ပံ	22	3,4
Nouveau-Brunswick	333	184	55,3	ယ	0,9	10	3,0	51	<u>_</u> ,5
Québec (moins RCN*)	1 501	828	55,2	17	<u></u>	28	1,9	29	1,9
Ontario (moins RCN*)	1 653	967	58,5	35	2,1	41	2,5	107	6,5
RCN*	4 689	2 661	56,7	106	2,3	122	2,6	221	4,7
Manitoba	394	254	64,5	17	4,3	10	2,5	19	4,8
Saskatchewan	315	197	62,5	23	7,3	9	2,9	00	2,5
Alberta	765	451	59,0	45	5,9	12	1,6	41	5,4
Colombie-Britannique	1 238	713	57,6	53	4,3	49	4,0	131	10,6
Yukon	46	26	56,5	(J)	10,9		2,2		2,2
Territoires du Nord-Ouest	36	19	52,8	9	25,0		2,8	0	0,0
Extérieur du Canada	41	00	19,5	N	4,9	0	0,0	2	4,9
Total	11 983	6 765	56,5	344	2,9	316	2,6	589	4,9

organismes figurant à la partie I de l'annexe I de la LRTFP et assujettis à la Loi sur l'emploi dans la fonction publique

Le total inclut 11 employés pour lesquels la région de travail n'était pas spécifiée fonction publique fédérale dans cette région (voir aussi la définition de « promotions » dans les Notes techniques en annexe) Les pourcentages correspondent à la representation de chaque groupe désigné quant à l'ensemble des promotions des employes de la

Répartition des personnes embauchées dans la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon le type d'emploi (LRTFP I-I, employés nommés pour une durée indéterminée et pour une période déterminée de 3 mois ou plus, et saisonniers) -

Du 1er avril 1996 au 31 mars 1997

Type d'emploi	Ensemble des employés	Femmes	mes	Autoch	tones	Personnes handicapées	nnes apées	Membres d'une minorité visible	s d'une visible
		Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Durée indéterminée	1 354	577	42,6	48	<u>ဂ</u> က	19	1,4	60	4,4
Période déterminée (3 mois ou plus)	12 537	8 217	65,5	316	2,5	177	1,4	368	2,9
Saisonnier	93	38	40,9		<u></u>	2	2,2		
Total	13 984	8 832	63,2	365	2,6	198	1,4	429	<u>ω</u>

Nota : Les embauches représentent les employés qui se sont ajoutés à la liste de paye de la fonction publique fédérale entre le 1er avril 1996 et groupes désignés. le 31 mars 1997 (voir aussi les Notes techniques en annexe). Le nombre total d'employés sert à établir le pourcentage pour chacun des

selon la catégorie professionnelle Répartition des personnes embauchées dans la fonction publique féderale par groupe désigne,

Du 1er avril 1996 au 31 mars 1997 (LRTFP I.I., employés nommés pour une durée indéterminée et pour une periode déterminée de 3 mois ou plus, et saisonniers) –

Catégorie professionnelle	Ensemble des employés	Femmes	mes	Autochtones	tones	Personnes handicapées	ines	Membres d'une minorité visible	lembres d'une ninorité visible
		Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Direction	22	0	27,3	0	0,0	0	0,0	_	4,5
Scientifique et professionnelle	997	506	50,8	24	2,4	6	0,6	59	5,9
Administration et service extérieur	2 092	989	47,3	67	3,2	36	1,7	98	4,7
Technique	1 054	447	42,4	<u>S</u>	2,9	10	0,9	ယ္ထ	ω ω
Soutien administratif	7 586	6 343	83,6	184	2,4	124	1,6	216	2,8
Exploitation	2 233	541	24,2	59	2,6	22	1,0	22	1,0
Total	13 984	8 832	63,2	365	2,6	198	1,4	429	3,1

Notal Les embauches ramesentent les emplayes qui se sant routes à la liste de pase de la tonction de la light le deval a unit et la rent multi-manifest de la conctant de la light de la rent multi-manifest de la conctant de la light de la rent multi-manifest de la conctant de la light de la rent multi-manifest de la conctant de la concentra de la con établir le pourcentage pour chacun des groupes désignés. 4. Training 1997, your arrest of a Notes restricted on a mexico. Lears chaque coloques arctinessimment, to normally that it and their suit to

Répartition des personnes embauchées dans la fonction publique fédérale par groupe désigne et région de travail

Du 1er avril 1996 au 31 mars 1997 (LRTFP I-I. employés nommés pour une durée indéterminée et pour une période déterminée de 3 mois ou plus, et saisonniers) -

Région de travail	Ensemble des employés	Fem	Femmes	Autoc	Autochtones	Personnes handicapées	nnes apées	Membres d'une minorité visible	s d'une visible
		Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Terre-Neuve	385	273	70,9	4	1,0	ယ	8,0	N	0,5
Île-du-Prince-Édouard	221	143	64,7	0	2,7	o	2,7	2	0,9
Nouvelle-Écosse	613	280	45,7	⇉	 	σı	0,8	21	3,4
Nouveau-Brunswick	220	104	47,3	4	<u>_</u> ,∞	2	0,9	0	0,0
Québec (moins RCN*)	2 266	1 685	74,4	00	0,4	24	<u></u>	29	<u>၂</u> ယ
RCN* (Québec)	642	368	57,3	37	<u>5</u> ,00	చ	2,0	$\frac{1}{\infty}$	ω ν
RCN* (Ontario)	2 632	1 508	57,3	54	2,1	27	1,0	152	ω ω
Ontario (moins RCN*)	2 086	1 481	71,0	45	2,2	43	2,1	47	2,3
Manitoba	1 196	861	72,0	46	ထိုလ	25	2,1	58	4,8
Saskatchewan	525	262	49,9	21	4,0	0	<u></u>	ယ	0,6
Alberta	942	485	51,5	42	4,5	17	1,8	17	1,8
Colombie-Britannique	1 982	1 251	63, 1	45	ω (γ	25	1,3	79	4,0
Yukon	163	84	51,5	23	14,1	N	1,2		0,6
Territoires du Nord-Ouest	107	46	43,0	19	17,8	0	0,0	0	0,0
Extérieur du Canada	4		25,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Total	13 984	8 8 8 3 2	63.2	365	000	198	1.4	429	ω

* Région de la capitale nationale

Nota : Les embauches représentent les employés qui se sont ajoutés à la liste de paye de la fonction publique fédérale entre le 1er avril 1996 et le 31 mars 1997 (voir aussi les Notes techniques en annexe). Les pourcentages correspondent à la représentation des groupes désignés dans chaque région.

Répartition de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné et échelon de rémunération

(LRTFP I-I. employés nommés pour une durée indéterminée et pour une période déterminée de 3 mois ou plus, et saisonniers) – Au 31 mars 1997 Personnes Membres d'une

Echelon de rémunération	des en	Ensemble des employés		Femmes		Au	Autochtones	S	h:	handicapées	CO	mi.	minorité visible	ble
	Nore	CUM	Nbre	%	CUM	Nbre	%	CUM	Nbre	%	CUM	Nbre	%	CUM %
≤ 19 999	130	0,1	86	66,2	0,1	O	ထ	0,1	7	5,4	0,1	2	1,5	0,0
24	11 022	6,0	8 424	76,4	9,2	389	ω	8,7	526	4,8	8,6	416	ω _, ω	4,8
25 000 – 29 999	36 720	25,7	26 931	73,3	38,4	1 172	3,2	34,4	1 574	4,3	33,8	1 664	4,5	24,0
30 000 - 34 999	25 002	39,1	14 246	57,0	53,8	673	2,7	49,2	748	3,0	45,8	1 073	4,3	36,3
	26 644	53,4	12 715	47,7	67,6	713	2,7	64,9	752	2,8	57,9	1 058	4,0	48,5
	27 396	68,1	11 739	42,8	80,3	622	2,3	78,5	961	ω	73,4	1 325	4,8	63,7
45 000 – 49 999	17 486	77,5	6 731	38,5	87,6	357	2,0	86,4	561	ω , ,	82,4	791	4,5	72,8
50 000 - 54 999	11 043	83,4	3 966	35,9	91,9	216	2,0	91,1	277	2,5	86,8	573	5,2	79,4
55 000 - 59 999	9996	80,00	2 793	27,9	95,0	153	1,5	94,5	275	2,8	91,2	626	6,3	86,6
60 000 - 64 999	6 493	92,2	1 802	27,8	96,9	86	1,3	96,4	182	2,8	94,2	397	6,1	91,2
65 000 – 69 999	5 460	95,2	1 235	22,6	98,3	75	1,4	98,0	133	2,4	96,3	312	5,7	94,8
70 000 - 74 999	3 467	97,0	644	18,6	98,9	36	1,0	98,8	84	2,4	97,6	171	4,9	96,8
75 000 - 79 999	2 044	98,1	367	18,0	99,3	17	8,0	99,2	<u></u>	3,1	98,7	113	5,5	98,1
80 000 – 84 999	1 555	99,0	248	15,9	99,6	20	1,3	99,66	42	2,7	99,3	101	6,5	99,2
85 000 – 89 999	359	99,2	88	23,1	99,7	6	1,7	99,8	o	1,7	99,4	23	6,4	99,5
90 000 - 94 999	744	99,6	127	17,1	99,8	4	0,5	99,8	22	3,0	99,8	29	3,9	99,8
95 000 - 99 999	113	99,6	<u>3</u>	27,4	99,9	_	0,9	99,9	_	0,9	99,8	ω	2,7	99,9
≥100 000+	704	100,0	113	16,1	100,0	o	0,9	100,0	ಪ	1,8	100,0	ದ	7.8	100,0
Total	186 378	100,0	92 281	49,5	100,0	4 551	2,4	100,0	6 227	3,3	100,0	8 690	4,7	100,0

Avente en automore destrictions continues destructions and the structure comme et ac part ensemble de la forción a mibitar de la forción de la échelon de rémunération.

Répartition de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon la région de travail

(LRTFP I-I. employés nommés pour une durée indéterminée et pour une période déterminée de 3 mois ou plus, et saisonniers) - Au 31 mars 1997

Région de travail	Ensemble des employés	Femmes	mes	Autoc	Autochtones	Personnes handicapées	nnes apées	Membres d'une minorité visible	d'une /isible
		Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Terre-Neuve	4 489	1 749	39,0	155	<u>ဂ</u> ္ဂ	103	2,3	21	0,5
Île-du-Prince-Édouard	2 371	1 324	55,8	34	1,4	125	ဌာ	00	<u>-</u>
Nouvelle-Écosse	10 073	3 664	36,4	137	1,4	366	ა მ	347	ω 4,
Nouveau-Brunswick	5 789	2 781	48,0	76	ω ω	183	ω ω	47	8,0
Québec (moins RCN*)	26 224	12 925	49,3	252	1,0	596	2,3	460	<u></u>
RCN* (Québec)	14 894	8 092	54,3	464	ω 1	676	4,5	657	4,4
RCN* (Ontario)	46 645	23 822	51,1	736	1,6	1 550	ယ္	2 208	4,7
Ontario (moins RCN*)	30 308	15 643	51,6	695	ω	1 108	3,7	2 298	7,6
Manitoba	8 388	4 594	54,8	488	<u>υ</u> ,	309	3,7	259	ယ္
Saskatchewan	4 890	2 395	49,0	299	6,1	162	ယ္	105	21
Alberta	11 219	5 459	48,7	480	4,3	419	3,7	627	5,6
Colombie-Britannique	18 490	8 718	47,1	524	,00 ,00	580	ယ္သ	1 556	8 4
Yukon	628	368	58,6	79	12,6	10	1,6	6	1,0
Territoires du Nord-Ouest	580	287	49,5	123	21,2	-	S	15	2,6
À l'extérieur du Canada	1 390	458	32,9	9	0,6	22	1,6	56	4,0
Total	186 378	92 279	49,5	4 551	2,4	6 227	ယ္	8 690	4,7

* Région de la capitale nationale

3.9 3.1 2.6 13.0 4.8

1 3,8

	6 227	2,4	4 551	49,5	92 279	186 378	Total
	0	0,0	0	75,0	ω	4	Tribunal de l'aviation civile du Canada
	0	0,0	0	33,3	2	0	Commission du droit d'auteur Canada
	0	0,0	0	14,3	_	7	Secrétariat de l'ALENA, section canadienne
	0	0,0	0	62,5	Ol	00	Tribunal canadien des relations professionnelles des artistes-producteurs
		0,0	0	69,2	9	ಮ	Tribunal de la concurrence
0,0	0	0,0	0	50,0	7	4	Conseil national de commercialisation des produits agricoles
7,1	<u></u>	0,0	0	35,7	O1	14	Conseil de contrôle des renseignements relatifs aux matières dangereuses Canada
0,0	0	0,0	0	52,2	12	23	Secrétariat des conférences intergouvernementales canadiennes
0,0	0	0,0	0	55,2	16	29	Conseil d'examen du prix des médicaments brevetés
	0	0,0		46,7	14	30	Commission mixte internationale
		<u>w</u>		75,0	24	32	Bureau d'information du Canada
ယ္	2	1,9	_	57,7	30	52	Bureau du Commissaire à la magistrature fédérale
	0	1,5	_	52,3	34	65	Commission canadienne du lait
2,5	2	0,0	0	67,5	54	80	Conseil canadien des relations du travail
	Oī	1,20		56,1	46	82	Commissariats à l'information et à la protection de la vie privée
1,2	_	0,0	0	51,8	43	83	Tribunal canadien du commerce extérieur
	22	2,0	12	71,4	70	98	Centre canadien de gestion
	(51	5,0	O	97,0	97	100	Condition féminine Canada
	9	- -	N	58,8	67	114	Bureau du Secrétaire du Gouverneur général
	7	2,4	ω	65,4	<u></u>	127	Greffe de la Cour canadienne de l'impôt
	1	O, O	C	00, 1	0	120	Collillingsariat any fatigues officielles

Commission canadienne des pensions, de même que le Bureau du Directeur des terres destinées aux anciens combattants.

0,0 28,6 16,7 0,0 4,7

⁴ Comprend le Bureau du Contrôleur général.

,	Colony
1	
ĺ	O.
ø	7
	0
í	273
	ALIVE N
	green e
1	tombe
	600
	2
	-
	de
	(D)
	1.0-
	Christian
	O
	nexopo
	excelled.
	O
	0
	fect
	aroug o
	and the
	0
	(7)
	480
	SERVINGS.
	20
	-
	E
	0
	become.
	PRESENT 2
ı	0
	many.
	-
	77
	Contra Co
	diecu
	0
	4000,000
	0
	cochect
	Loon
	blique f
	-
	D.
	0
	m.
	month.
	a
	(COMPAN)
	0
	4 120
	73
	03
	200
	-
	(0)
	THE OWNER OF THE OWNER O
	0
	45300
	Same
	0
	0
	- 65
	des
	m.
	600
	W
	100
	Name of Street
	D.
	4
	10
	0)
	(8)
	-
	-3
	W 1707
	O
	10
	000
	enne
	reset of
	remain o
	3
	eness o
	S
	0
	ED.
	code
	0
	(5)
	O
	Source.
	-
	D
	CO
	100
	2
	0
	23
	concep
	-
	S
	ganisme
	3
	O
	S
	197

Ministère/	Ensemble		-	(Personnes	nnes	nnes Membres d'une	s d'une
organisme	des employés	Femmes	nes	Autoch	Autochtones	handicapées	apées	minorité visible	visible
		Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Commission canadienne des grains	743	233	31,4	₩	2,4		2,4	37	ن 0
Ministère des Finances Canada	690	345	50,0	7	1,0	17	2,5	ယ္	4,5
Archives nationales du Canada	682	317	46,5	ದ	1,9	20	2,9	ದ	1.0
Administration du rétablissement agricole des Prairies	636	174	27.4	ಹ	0	ת))	ກ) O
Secrétariat du Conseil du Trésor	634	246	л А О	o	<u>.</u>	ಭ	<u>,</u>) II	ن د
Bureau du Conseil privé	552	328	59,4	12	2,2	20	ယ . တ (12	2 5
Bibliothèque nationale du Canada	473	328	69,3	=		19	4,0	22	4.7
Greffe de la Cour fédérale du Canada	422	274	64,9	00	1,9	20	4,7	23	OI .
Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes	33 33 35 36	\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\	л 60 л	ת	in D	1	Δ_+	<u>1</u>	د. ح
Agence de promotion économique du Canada atlantique	354	168	47.5	4	<u>.</u>	ÚT.	4.2	7	0
Agence spatiale canadienne	311	112	36,0	2	0,6	<u>_</u>	0,3	27	8.7
Diversification de l'économie de l'Ouest Canada	288	148	51,4	14	4,9	<u>-1</u>	5. 6	17	(O)
Commission nationale des libérations conditionnelles	980	201	78 0	ထ	0	၁ ဂ	71	α	o
Office des transports du Canada	259	148	57,1	4	<u>-</u>	20	7,7	10	ပ် ပဲ
Solliciteur général Canada	236	136	57,6	9	ထို		4,7		0,4
Bureau fédéral de développement régional (Québec)	233	1100	50,6	<u> </u>	0,4	ത	2.6	ယ	ω
Bureau de la sécurité des transports du Canada	220	72	32,7	4	<u></u>	7	ω N	_ග	2,7
Bureau du Directeur général des élections Commission canadienne des droits	220	96	43,6	ယ	1,4	12	0,9	ω	7,4
de la personne	172	110	64,0	12	7,0	<u>~</u>	11,0	<u></u>	10,5
du Canada	141	85	60,3	12	1,4	ĆΊ	<u>9</u>	00	5,7

(LRTFP I-I, employés nommés pour une durée indéterminée et pour une période déterminée de 3 mois ou plus, et saisonniers) - Au 31 mars 1997 Répartition de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon les ministères et les organismes

(LKTFP 1-1, employes nomines pour une auree maetermines et pour une periode determines de 3 mais ou	ue auree maeterm	mee et bout	mine bellon	0 0000000000000000000000000000000000000	ac o mois	אושט, כג	13011111013	saisonners) - Au or mais	01001
Ministère/ organisme	Ensemble des employés	Femmes	nes	Autochtones	tones	Personnes handicapées	nes	Membres minorité v	Membres d'une minorité visible
		Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Revenu Canada	38 651	21 013	54,4	516	<u>,</u> 3	959	2,5	2 248	رن 20
Développement des ressources	00 070	ממ	000	801	07	1 384	n \(\circ\)	2023	40
	0000	0 454	သ (၁ ဂ (၁	3 (0	٠ ا	N 10	3 7	A D D	о л
Défense nationale	812.61	6 451	33,0	340	, o	019	2,1	400	L,0
Travaux publics et Services	11 781	5 540	47,0	217	<u></u>	582		717	6,1
Service correctionnel Canada			37,1	394	ω,4	234		302	2,6
Pêches et Océans ²	9 165	2 338	25,5	129	1,4	184	2,0	245	2,7
Agriculture et Agroalimentaire Canada	8 140	3 074	37,8	91		169		366	4,5
Santé Canada	5 925	3 773	63,7	361	6,1	144	2,4	369	6,2
Statistique Canada	5 008	2 507	50,1	59	1,2	139	\ \ \ \ \ \	354	7,1
Transports Canada	4 792	1 686	35,2	64	ŭ	112	2,3	189	3,9
Industrie Canada	4 773	2 177	45,6	78	1,6	128	2,7	229	4,8
Patrimoine canadien	4 651	2 075	44,6	213	4,6	173	3,7	113	2,4
Environnement Canada	4 602	1 594	34,6	500	<u>,</u>	115	2,5	241	5,2
Ressources naturelles Canada	3 928	1 399	35,6	51	<u>, ,</u> ω	99	2,5	218	5,5
Citoyenneté et Immigration Canada	3 778	2 256	59,7	800	2,2	223	5,9	387	10,2
Ministère des Affaires étrangères et du Commerce international	3 758	1 747	46,5	65	1,7	76	2,0	149	4,0
Gendarmerie royale du Canada					0		n 0	101	27
(personnel civil)			82,6	87.L) (C		0,0		, C
Anciens Combattants Canada ³	3 127	2 058	65,8	80	2,6	170	5,4	165	, C
Affaires indiennes et du Nord Canada	3 098	1 785	57,6	700	22,6	93	3,0	184	5,9
Ministère de la Justice Canada	2 427	1 496	61,6	75	Ç3 	76	<u>3</u>	115	4,7
Commission de la fonction publique du Canada	1 270	810	63,8	37	2,9	65	5,1	64	5,0
Agence canadienne de développement international	1 200	659	54,9	100	-th	38	3,2	70	5,8
Commission de l'immigration et du statut de réfugié	825	520	63,0	13	1,6	23	2,8	132	16,0

fonction publique fédérale

186 378

92 281

49,5

4 551

2,4

6 227

ယ္ပ

8 690

4,7

Répartition de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon la catégorie professionnelle et l'âge

Catégorie	>>	Ensemble		3	>		Personnes	onnes	Membres d'une	s d'une
protessionnelle	Age	des employes		Femmes	Autoc	Autochtones	handic	andicapées	minorité	minorité visible
			Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Exploitation	16-19	<u>_</u>	ယ	27,3	0	0,0	0	0.0	0	0.0
	20-24	298	132	44,3	13	4,4	nush.	0,3	4	<u>↓</u> .ω
	25-29	1 169	331	28,3	79	တ္	7	0,6	32	2.7
	30-34	2 459	487	19,8	116	4.7	40	<u>1</u> .ത	60	2.4
	35-39	4 000	581	14,5	1100	ပ္သံု	<u>&</u>	2.1	000	1.7
	40-44	4 962	531	10,7	118	2,4	102	2,1	71	1,4
	45-49	4 499	439	့ ပ ့ ထ	101	2,2	110	2,4	93	<u>N</u>
	50-54	3 012	348	11,6	84	20	91	ω, Ο	တ္ထ	<u>,</u> 2
	55-59	1 715	213	12,4	52	ယ (O	59	3,4	43	N 0
	60-64	535	62	11,6	19	ယ္	16	3,0	1 3	2,4
	65-69	79	9	11,4	ω	ည	N	N N	h	<u>-</u> ω
	70+	16	တ	37,5		ල ග	2	12,5	0	0,0
Total		22 755	3 142	± 3 ∞	704	ب ش	515	2,3	448	2,0
Fonction publique fédérale	16-19	87	51	58,6	N .	2,3		<u>.</u>	N	2,3
	20-24	2 229	1 326	59,5	89	4,0	17	0,8	100	4,5
	25-29	10 933	6 285	57,5	447	4,1	154	1,4	636	υπ
	30-34	22 666	12 747	56,2	795	က်	541	2,4	1 133	5,0
	35-39	33 532	18 760	55,9	855	io N	1 010	3,0	1 340	4,0
	40-44	40 045	20 848	52,1	932	ω̈	1 393	ω ω	1 408	ω
	45-49	39 765	17 949	45,1	768	1,9	1 600	4,0	1 708	4,3
	50-54	22 860	9 056	39,6	420	<u>_</u> 	909	4,0	1 212	<u>က</u> (၁)
	55-59	10 420	3 926	37,7	180	1,7	433	4,2	803	7,7
	60-64	3 136	1 127	35,9	52	1,7	140	4,5	280	8,9
	65-69	588	160	27,2	00	1,4	23	3,9	62	10,5
	70+	117	46	39,3	ယ	2,6	6	5,1	6	5,1
Total pour la				1						7
fonction publique fédérale		186 278	03 321	40 л	\ \n\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\	S _	S 007	ى س	000 8	A 7

Soutien administratif Total	Technique	Administration et service extérieur
16-19 20-24 25-29 30-34 40-44 45-49 50-54 60-64 65-69 70+	16-19 20-24 25-29 30-34 35-39 40-44 45-49 50-54 55-59 66-64 65-69	16-19 20-24 20-24 30-34 35-39 40-44 45-49 50-54 60-64 65-69 70+
71 975 3 770 6 696 9 735 10 426 9 116 5 021 2 507 813 113 30 49 273	198 960 2 097 3 085 3 844 3 839 2 436 1 084 328 76 14	4 671 3 874 8 622 12 678 15 837 16 191 8 052 2 927 2 927 800 155 35 69 846
47 713 2 963 5 574 8 350 8 796 7 669 4 338 2 176 680 84 23	0 85 386 717 877 964 702 305 112 34 7	1 980 4 675 7 399 8 904 7 587 1 1 098 256 41 15 35 534
73,1 85,8 84,1 74,3 85,8 84,1 74,3 76,7	0,0 42,9 40,2 34,2 28,4 118,3 112,5 110,3 10,4 9,2 0,0	25.0 50.2 54.2 46.9 40.3 37.5 50.2 50.2
2 54 162 300 298 299 211 97 46 10 3	22 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0	146 259 319 383 383 388 154 48 158 2
ας ε 4 4 ε ε ας ας ης ης ας	0 0 4 0 7 7 7 7 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0	5,0,0,0,0,0,0,0,0,0,0,0,0,0,0,0,0,0,0,0
10 79 79 251 404 538 508 261 130 52 52 2241	386 386 386	0 54 188 417 745 745 155 155 155 1
	12 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0	0,0,1,0,0,0,0,0,0,0,0,0,0,0,0,0,0,0,0,0
280 48 194 492 492 187 2332	590 590	0 258 552 553 553 381 223 61 17 3
24.54.55.55.55.55.55.55.55.55.55.55.55.55	3,00 3,00 3,00 3,00 3,00 3,00 3,00 3,00	0.0 5.5 6.9 6,1 4,4 7,6 7,6 8,6

(LRTFP I-I. employés embauchés pour une durée indéterminée et pour une période déterminée de 3 mais ou plus, et saisonniers) -Répartition de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon la catégorie professionnelle et l'âge

Au 31 mars 1997

Total											Scientifique et professionnelle	Total								Direction		Catégorie professionnelle
	70+	65-69	60-64	55-59	50-54	45-49	40-44	35-39	30-34	25-29	20-24		65-69	60-64	55-59	50-54	45-49	40-44	35-39	30-34		Âge
23 284	22	155	569	1 780	3 306	4 977	4 519	3 929	2 780	1 160	87	3 258	10	91	407	1 033	1 143	457	105	12		Ensemble des employés
7 255	2	18	91	292	663	1 241	1 471	1 506	1 287	625	59	748	_	4	35	161	311	182	47	7	Nbre	
31,2	9,1	11,6	16,0	16,4	20,1	24,9	32,6	38,3	46,3	53,9	67,8	23,0	10,0	4,4	0,0	15,6	27,2	39,8	44,8	58,3	%	Femmes
339	0	0	4	19	41	55	65	63	65	27	0	55	0	0	0	14	17	14	4	0	Nbre	Auto
1,5	0,0	0,0	0,7	<u>, </u>	1,2	<u></u>	<u>-</u> ,4	1,6	2,3	2,3	0,0	1,7	0,0	0,0	<u></u> ,51	1,4	1 ,5	ω <u>, 1</u>	<u>ي</u> 80	0,0	%	Autochtones
455	_	N	20	46	90	115	87	54	3	9	0	72	22	2	00	22	27	7	4	0	Nbre	Perso handi
2,0	4,5	<u>, 1</u> , ω	ω 5	2,6	2,7	ω̈́	1,9	1,4	<u>_</u>	0,8	0,0	2,2	20,0	2,2	2,0	2,1	2,4	<u>_</u>	ယ္ထ	0,0	%	Personnes andicapées
2 105	N	32	122	282	340	439	309	275	189	110	OI	83	_	01	<u>-1</u>	22	29	10	ω	0	Nore	Memb
9,0	9,1	20,6	21,4	15,8	10,3	Φ,	ත _, හ	7,0	6,8	9,5	5,7	2,5	10,0	رن 2	3,2	2,1	2,51	2,2	2,9	0,0	%	Membres d'une minorité visible

Total	Total	SR	ς : Ο :	P. !	=	돐	:	Ŧ	GS :	GL.	IJ	Exploitation CX S	Total		ST OFF	UA	3	CR	Soutier	Total		SO	<u>S</u>	80	PΥ	P	GT	E	Ш		EG	DD	AO	A	lechnique
Total pour la fonction publique fédérale		Réparation des navires	Equipages de navires	Services d'imprimerie	Gardiens de phare	Services hospitaliers	opération de machines fixes	Chauffage, force motrice et	Services divers	Manœuvres et hommes de métier	Pompiers	ation Services correctionnels	-	dactylographie	Mécanographie Secrétariat, sténographie et	Traitement mecanique des données	aux regionionio	Commis aux écritures et	Soutien administratif CM Communications		Inspection technique	Officiers de navire	Soutien des sciences sociales	Radiotélégraphie	Photographie	Inspection des produits primaires	Techniciens divers	Soutien de l'enseignement	Électronique	et scientifique	Soutien technologique	Dessin et illustrations	Navigation aérienne	Contrôle de la circulation aérienne	ue
186 378	22 755	1 654		146	112	713	728		4 426	8 105	692	4 818	49 273	0 233	2000	008 1	1 050	40 908	104	17 962	1 182	911	2 606	313	32	2 051	2 548	2	1 298	5 955		580	473	1	
92 281	3 142	40	55	79	_	378	10		1 340	299	9	931	41 413	0131)) ()	- 044	1 5 4 4	33 669	ယ္ထ	4 189	84	40	1 453	36	ω	310	641	0	40	1 394		156	32	0	
49,5	13,8	2,4	4,0	54,1	0,9	53,0	1,4		30,3	3,7	1,3	19,3	84,0	90,4	51,4	10,0	72 0	82,3	31,7	23,3	7,1	4,4	(J) (O)	11,5	9,4	15,1	25,2	0,0	. <u>.</u>	23,4		26,9	တ	0,0	
4 551	704	0	5	N	0	63	<u></u>		125	208	22	252	1 475	144	4 4 2 0	1 c	00	1 296	ယ	296		9	5	ယ	0	, 3	00.4) C	, =	. 6	1	00	2	C	
2,4	3,1	0,4	<u></u>	1 ,4	0,0		1 ,5		, 00	2,6	ω '2	57 N	3,0			> - > (ת	ω N	2,9	1,6	0,0	1,0		1,0	0,0) <u>-1</u>	ω ω ι) (C	ω _{(C}	ب نن رنن		1,4	0,4	0,0	,
6 227	515	14	12	6	0	ω ω	29		174	210	ω	54	2 241		167	17	n n	1 988	ယ္	386	23	<u> </u>	0	ေယ	0 0	41	5/] c	200	136		ယ္	2	10	>
ယ်	23	0,8	o,	4,1	0,0) <u>~</u>	4,0		3,9	N,6:	0,4	2-1	4,5	1	97) <u>v</u>	C 4	4,9	2,9	7,7), U	, o	7, c	1,0	0,0) (C	N N), c	- c 4 c	L J.	5	57	7 -	0,0)
8 690	448	100	20	4		CC CC) (C))	104	110	4	120	2333	000	ул Ул	. (116	1 961	2	089	702	7 0	147	် လ) -	2	3 0	3 0	ان د	717	5	12) 0) (>
4,7	2,0	3,1	1,5	2,/	0,0	ν, c	4.7		2,3	- - - -	0,0	20,00	4,/	3,0	4 5	4 /	57.9	4,8	1,9	C) C)	4,4	0,9	C C C	7 7	, C.	ر ب ر	- c 4 c	1,0), C	0,0	0		م ر س زر		

le groupe professionnel Répartition de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon la catégorie professionnelle et

.0 9:	- Si octoo 6: 0: 0: 0: 0: 0: 0: 0: 0: 0: 0: 0: 0: 0:									
Catégo	Catégorie et groupe professionnels	Ensemble des employés		Femmes	Autochtones	tones	Perso handi	Personnes handicapées	Membres d'une minorité visible	d'une visible
			Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
P	Pharmacie	29	19	65,5	0	0,0	0	0,0	ယ	10,3
PS	Psychologie	229	90	39,3	0	0,0	7	<u>3</u> 1	00	ω ω
SE	Recherche scientifique	1 885	236	12,5	∞	0,4	34	- 1 ,8	224	11,9
SG	Réglementation scientifique	550	191	34,7	O	0,9	17	<u>ယ</u> <u>၂</u>	50	9,1
WS	Service social	55	23	43,4	o	11,3	2	ထ		1,9
T	Enseignement universitaire	151	00	S _C	_	0,7	ယ	2,0	1 3	8,6
M	Médecine vétérinaire	499	114	22,8		0,2	13	2,6	34	6,8
Total		23 284	7 255	31,2	339	, 751	455	2,0	2 105	9,0
Admini	Administration et service extérieur									
AS	Services administratifs	13 731	8 579	62,5	311	2,3	485	ည	413	3,0
00	Commerce	1 960	581	29,6	34	1,7	42	2,1	92	4,7
CS	Gestion des systèmes d'ordinateurs	7 950	2 267	28,5	84	1 ,1	265	ယ	588	7,4
⊐	Gestion des finances	2 405	974	40,5	55	2,3	84	3,5	194	8,1
FS	Service extérieur	1 067	294	27,6	15	1,4	20	1,9	54	5,1
S	Services d'information	1 565	991	63,3	28	1,8	42	2,7	32	2,0
MM	Stagiaires en gestion	255	146	57,3	7	2,7	14	5,5	33	12,9
MO	Organisation et méthodes	377	186	49,3	4	<u>, 1</u>	20	5,3	∞	2,1
PE	Gestion du personnel	2 778	1 892	68,1	103	3,7	156	5,6	79	% \%
PG	Achat et approvisionnement	1 989	915	46,0	39	2,0	74	3,7	78	3,9
PM	Administration des programmes	33 017	17 334	52,5	918	2,8	1 267	သမ္	1 484	4,5
H	Traduction	824	475	57,6	ω	0,4	29	3,5	17	2,1
WP	Programmes de bien-être social	1 928	900	46,7	<u>∞</u>	4,2	60	<u>ω</u>	. 60	3,1
Total		69 846	35 534	50,9	1 682	2,4	2 558	3,7	3 132	4,5

le groupe professionnel Répartition de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon la catégorie professionnelle et

Au 31 mars 1997 (LRTFP I-I, employés embauches pour une durée indéterminée et pour une période déterminée de 3 mois ou plus, et saisonniers) --

Catégorie et gr professionnels	Catégorie et groupe professionnels	Ensemble des employés	Fem	Femmes	Autochtones	itones	Pers hand	Personnes handicapées	Membres d'une minorité visible	s d'une visible
			Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Groupe	Groupe de la direction	3 258	748	23,0	55	1,7	72	2,2	83	2,6
Scientifi	Scientifique et professionnelle									
AC	Actuariat	00	2	25,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
AG	Agriculture	237	68	28,7		0,4	N	0,0	14	5,9
AR	Architecture et urbanisme	236	45	19,1	6	2,5	O1	2,1	28	11,9
AU	Vérification	5 129	1 250	24,4	<u>~</u>	0,6	69	<u>+</u> ω	681	13,3
□	Sciences biologiques	1 284	433	33,7	00	0,6	00	0,6	77	6,0
오	Chimie	. 486	155	31,9	ω	0,6	ದೆ	2,7	74	15,2
DE	Art dentaire	9	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
DS	Services scientifiques de la défense	425	41	9,6	0	0,0	4	0,9	23	5,4
ED	Enseignement	755	380	50,3	72	9,5	₩	2,4	ယ္ထ	4,4
E	Génie et arpentage	2 239	190	8,5	15	0,7	64	2,9	278	12,4
ES	Économique, sociologie et statistique	2 894	996	34,4	35	1,2	66	2,3	245	8,5
FO	Sciences forestières	109	ದ	11,9	4	3,7	4	3,7	2	1,8
H	Sciences domestiques	20	20	100,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
퓨	Recherche historique	241	800	36,5	Οī	2,1	0	2,5	_	0,4
LA	Droit	1 483	681	45,9	<u>\(\tilde{\ti}}}}}}}}}}}}}}}}}}}}}}}}}}}}}}}}}}}}</u>	<u>5</u> ,1	45	3,0	56	ω, ω
S	Bibliothéconomie	451	332	73,6	(J)	1,1	12	2,7	28	6,2
MA	Mathématiques	260	91	35,0	0	0,0	4	1,5	ယ္ထ	14,6
MD	Médecine	203	52	25,6	0	0,0	00	ယ္	19	9,4
M	Météorologie	519	69	13,3	ယ	0,6	00	1,5	16	ω̈́
Z	Sciences infirmières	1 485	1 265	85,2	82	Çī, Çī	14	0,9	73	4,9
OP	Ergothérapie et physiothérapie	30	27	90,0	0	0,0	0	0,0		33
PC	Sciences physiques	1 385	376	27,1	17	1,2	29	2,1	85	6,1

(LRTFP I-), employes embauches pour une durée indéterminée et pour une període déterminée de 3 multi ou plus, et saisonniers) -Représentation des groupes désignés dans la fonction publique fédérale, selon le type d'emploi et le sexe

				Durée in	Durée indéterminée		Type d'emploi Période ≥ 3 ma	Type d'emploi Période ≥ 3 mois		Saisonnier	nnier	
	Ensemble des employés	employés	Sexe			Sexe			Sexe			Sexe
	Nbre	%	%	Nore	%	%	Nbre	%	%	Nbre	%	%
Fonction publique fédérale												
Total	186 378		100,0	162 818		100,0	22 267		100,0	1 293		100
Femmes	92 281		49,5	77 503		47,6	14 411		64,7	365		28
Hommes	94 097		50,5	85 313		52,4	7 856		35,3	928		71
Autochtones												
Total	4 551	2,4	100,0	3 787	2,3	100,0	711	ω N	100,0	55	4,1	100
Femmes	2 688	2,9	59,1	2 190	2,8	57,8	490	3,4	68,9	00	2,2	15
Hommes	1 863	2,0	40,9	1 597	1 ,9	42,2	221	2,8	31,1	45	4,8	84
Personnes handicapées												
Total	6 227	ယ်	100,0	5 684	ე ე	100,0	521	ν ω	100,0	22	1,7	100
Femmes	2 859	<u>က</u>	45,9	2 553	ယ့	44,9	298	2,1	57,2	00	2,2	36
Hommes	3 368	သ္ဌဝ	54,1	3 131	3,7	55,1	223	, 20 50	42,8	14	1,5	63,6
Membres d'une												
minorité visible												
Total	8 690	4,7	100,0	7 654	4,7	100,0	1 025	4,6	100,0	week.	0,9	100
Femmes	4 157	4,5	47,8	3 557	4,6	46,5	595	4,1	58,0	Οī	1,4	45,5
_	A TOO	_	כמת	7 007	20	n o n	400	ח	430	D	0	n

Nota : Les colonnes ombragees indiquent le pourcentage de la representation selon le sexe dans chaque groupe d'employes. Les autres d'une minorité visible constituent 4,5 % de toutes les femmes dans la fonction publique fédérale. pourcentages représentent le total des femmes ou des hommes dans la fonction publique fédérale. Par exemple, les femmes membres

Représentation des groupes désignés dans la fonction publique fédérale

(LRTFP I-I, employés embauchés pour une durée indéterminée et pour une période déterminée de 3 mois ou plus, et saisonniers)

	Ensemble des employés	Femmes	mes	Autoc	Autochtones	Personnes handicapées	nnes apées	Membres d'une minorité visible	d'une visible
		Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Représentation dans									
la fonction publique									
Au 31 mars 1997	186 378	92 281	49,5	4 551	2,4	6 227	ယ္	8 690	4,7
Au 31 mars 1996	201 009	96 794	48,2	4 665	ς, Ω	6 291	3,1	8 981	4,5
Au 31 mars 1995	217 784	103 191	47,4	4 783	2,2	6 935	3,2	8 914	4,1
Au 31 mars 1994	224 640	105 621	47,0	4 492	2,0	6 623	2,9	8 566	ω,
Au 31 mars 1993	221 114	102 015	46,1	4 441	2,0	6 755	<u>3</u> ,1	8 462	ထို
Disponibilité au sein de la population active Recensement (1991)			47.3		ა თ		Δ α		0

Nota : Les données présentées dans ce tableau et dans les autres tableaux portent sur les employés assujetifs à l'équité en emploi en vertu du à partir d'informations tirées du Recensement du Canada de 1991 et de l'Enquête sur la santé et les limitations d'activités menée à la suite recensement de mai 1996, seront disponibles en 1998. la fonction publique fédérale. Les renseignements sur la disponibilité au sein de la population active, obtenus des données recueillies lors du du recensement. Elles comprennent seulement les emplois du marché du travail canadien qui correspondent aux groupes professionnels de reglement pris pour l'application de la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Les données concernant la population active ont éte établies

II unoldaT

Répartition des promotions à l'intérieur de la fonction publique fédérale par groupe désigné et région de travail

Tableau 12

Répartition des promotions à l'intérieur de la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon la catégorie professionnelle

El unstanT

Répartition des promotions à l'intérieur de la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon le type d'emploi

FI upsldaT

Répartition des cessations d'emploi à la fonction publique fédérale par groupe désigné et région de travail

Indoleau 15

Répartition des cessations d'emploi à la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon la catégorie professionnelle

1 ableau 16

Répartition des cessations d'emploi à la fonction publique fédérale par groupe désigné et type d'emploi

LISTE DES TABLEAUX

I unəlqvL

Représentation des groupes designes unne la toucit ne publique estetute

InvoldaT

Représentation des groupes désignes dans la lenchamanhium à de misse a lan le con-A'emploi et le sexe

axas al 15 iolqma b

E unəlqvL

Répartition de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon la catégorie professionnelle et le groupe professionnel

t unslanT

Répartition de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon la catégorie professionnelle et l'âge

g upolabT

Répartition de l'effectif de la bareton publique l'odérnie par groupe de l'gue adon les

g nnəjqvj

Répartition de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon la région de travail

7 unsidaT

Répartition de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné et échelon de rémunération

8 unsidat

Répartition des personnes embauchées dans la fonction publique fédérale par groupe désigné et région de travail

6 unstant

Répartition des personnes embauchées dans la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon la catégorie professionnelle

Tableau 10

Répartition des personnes embauchées dans la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon le type d'emploi

Le nombre de départs inclut les personnes qui ont pris leur retraite et celles qui ont démissionné ou dont la période d'emploi déterminée a pris fin. Les personnes en congé sans traitement sont exclues des dénombrements effectués à partir du fichier des titulaires qui est fondé sur la paye, mais elles sont incluses dans les données sur les cessations d'emploi lorsqu'elles quittent la fonction publique fédérale.

Au cours de l'exercice allant du 1^{er} avril 1996 au 31 mars 1997, plus de 13 500 employés, soit 6,5 p. 100 de l'effectif, ont quitté la fonction publique fédérale.

« Employés nommés pour une période indéterminée » : Les personnes nommées à un poste de la fonction publique fédérale pour une durée indéterminée.

« Employés saisonniers » : Les personnes qui sont embauchées pour effectuer un travail cyclique, c'est-à-dire pour une saison ou une partie de l'année.

« Employés occasionnels » : Les personnes embauchées par un ministère ou organisme pour une période déterminée ne dépassant pas 90 jours au cours de l'exercice. Les employés occasionnels ne sont pas compris dans l'effectif total aux fins de l'équité en amploi

Dit ponibilité au sein de la population active » : La répartition des employés dans les groupes désignés en proportion de l'ensemble de la population active du Canada. Aux fins de la fonction publique fédérale, cette disponibilité est fondée uniquement sur les emplois du marché du travail canadien qui correspondent aux groupes professionnels de la fonction publique fédérale.

Jonction publique. Les données du fichier des titulaires sont tirées chaque mois du système de paye de Travaux publics et Services gouvernementaux Canada. Les données sur les arrivées et les départs dans la fonction publique fédérale sont puisées dans le fichier de la mobilité, un sous-ensemble du fichier des titulaires. Les données sur les promotions proviennent du fichier des nominations de la Commission de la fonction publique du Canada.

Tous les tableaux, sauf ceux qui portent sur les femmes, contiennent des données obtenues au moyen de la déclaration volontaire, processus par lequel les personnes indiquent leur appartenance à l'un des groupes désignés. Cette information provient de la banque des données sur l'équité en emploi du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada.

L'intégralité et l'exactitude des données sur la déclaration volontaire dans la fonction publique fédérale dépendent de l'efficacité des activités de communication des ministères et la décision ultime des employés de faire une déclaration volontaire ou au service d'un ministère ou lors de campagnes ou de sondages ministériels sur la déclaration volontaire. Ils peuvent aussi le faire à n'importe quel moment en remplissant de formule de déclaration volontaire qu'ils peuvent obtenir des coordonnateurs de l'équité en emploi de leur ministère.

Quelques termes utilisés dans ce rapport

« Personnes embauchées »: Le nombre d'employés (nommés pour une période indéterminée, une période déterminée de trois mois ou plus et saisonniers) portés à l'effectif de la fonction publique fédérale pendant l'exercice visé par ce rapport. Les chiffres reflètent le nombre d'employés qui entrent dans la fonction publique fédérale et peuvent comprendre plus d'une entrée dans le cas des employés nommés pour une période déterminée.

« Promotions » : Le nombre d'employés nommés à un poste dont le niveau de rémunération maximal est supérieur à celui de leur poste précédent, soit au sein du même groupe ou sous-groupe professionnel soit dans un groupe ou sous-groupe différent, au cours de l'exercice visé par le rapport.

« Cessations » : Le nombre d'employés (nommés pour une période indéterminée, pour une période déterminée de trois mois ou plus et saisonniers) rayés de l'effectif de la fonction publique fédérale au cours de l'exercice visé par ce rapport. Les chiffres reflètent le nombre d'employés qui quittent la fonction publique et peuvent comprendre plus d'un départ dans le cas des employés nommés pour une période déterminée.

Conformément à la Loi sur l'équité en matière d'emploi, le présent rapport annuel au Parlement porte sur l'exercice commençant le let avril 1996 et prenant fin le 31 mars 1997. Bien que d'autres rapports sur l'équité en emploi dans la fonction publique fédérale aient été présentés au Parlement par le passé, c'est la première fois qu'un tel rapport est présenté en vertu de la nouvelle loi.

Nunstères et organismes fédéraux

Selon la partie I de l'annexe I de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique, la fonction publique fédérale comprend plus de 60 ministères, organismes et commissions (énumérés au tableau 5) dont le Conseil du Trésor est l'employeur.

Employés nommés pour une période déterminée

En juin 1993, la Loi sur la gestion des finances publiques a été modifiée afin de changer la déferminée d'au moins trois mois. Jusqu'alors, un employé nommé pour une période déterminée était, aux fins des rapports, embauché pour une période de six mois ou plus.

Les employés nommés pour une période déterminée se rangent dans deux catégories:

- les employés à court terme nommés pour moins de trois mois;
- les employés à long terme nommés pour trois mois et plus.

Puisque les employés nommés à court terme ne sont pas tenus de déclarer leur appartenance à un groupe désigné, le présent rapport ne fait état que des employés nommés à long terme. Il arrive cependant qu'au cours de leur période d'emploi dans la fonction publique fédérale certaines personnes embauchées à l'origine pour une période de moins de trois mois deviennent employées à long terme sans avoir déclaré leur appartenant à un groupe désigné. Lorsqu'un changement de statut se produit et que l'employé ne déclare pas son appartenance à un groupe désigné, il peut en résulter une sous-estimation de la représentation des groupes désignés. Pour cette raison, on a demandé aux ministères et aux organismes de veiller à ce que toutes les personnes portées à l'effectif de la fonction publique fédérale aient la chance de déclarer leur appartenance à un groupe désigné.

Données sur les membres des groupes désignés

Les données figurant dans l'annexe statistique proviennent du fichier des titulaires qui contient les renseignements sur tous les employés dont le Conseil du Trésor est l'employeur, selon la partie I de l'annexe I de la Loi sur les relations de travail dans la

ANNEXE DONNÉES STATISTIQUES

Notes techniques

La présente annexe trace le profil statistique des groupes désignés de la fonction publique fédérale au 31 mars 1997. On y trouve des données sommaires sur les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les personnes appartenant à une minorité visible, ainsi que des données statistiques sur l'embauche, les promotions et les cessations d'emploi des personnes faisant partie de ces groupes.

Fonction publique fédérale

En vertu de la partie I de l'annexe I de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique, le Conseil du Trésor du Canada est l'employeur de la fonction publique fédérale. La plus grande partie des employés visés sont nommés selon le principe du mérite en vertu de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique administrée par la Commission de la fonction publique du Canada.

Le 31 mars 1997, la fonction publique fédérale comptait 194 396 personnes, soit 13 581 ou 6,5 p. 100 de moins que le 31 mars 1996. Les effectifs étaient répartis comme suit :

968 461	Total
766 7	Employés occasionnels
3 026	Employés nommés pour une période déterminée de moins de trois mois
186 378	Employés nommés pour une période indéterminée de trois mois ou plus et employés saisonniers

Effectif visé par le rapport

Le présent rapport contient des renseignements sur les employés nommés pour une période indéterminée, les employés nommés pour une période déterminée de trois mois ou plus et les employés saisonniers. En raison de leur roulement rapide, il ne présentées dans le présent document ne tiennent pas compte non plus des personnes nommées par le gouverneur en conseil, du personnel des ministres, des juges fédéraux et des sous-ministres, qui font tous partie de la fonction publique fédérale.

Au cours du prochain exercice, des projets spécifiques aux groupes désignés seront entrepris par le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada en consultation avec les membres des quatre comités consultatifs. Le Secrétariat entend aussi faciliter le processus de dissémination des pratiques exemplaires qui a permis l'avancement de l'équité en emploi dans la fonction publique fédérale.

Parmi les autres priorités au cours du prochain exercice, le Secrétariat a l'intention d'examiner l'équité en emploi sous un angle régional, notamment en ce qui concerne sa stratégie de mise en œuvre de l'équité en emploi. La Division de l'équité en emploi entend aussi analyser les répercussions des activités régionales sur la préparation des plans d'équité en emploi et sur les résultats obtenus.

Dans le cadre de ses obligations en tant qu'employeur, telles que définies par la Loi sur l'équité en matière d'emploi, le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada entreprendra de revoir ses politiques afin de cerner et d'éliminer les obstacles à l'emploi des membres des groupes désignés.

Des ententes de partenariat seront aussi instaurées dans un esprit de collaboration avec les principaux intervenants: les ministères et organismes, les comités consultatifs représentant les membres des groupes désignés, les membres du Comité interministériel sur l'équité en emploi, la Commission de la fonction publique du Canada, la Commission canadienne des droits de la personne, Développement des ressources humaines Canada et les syndicats intéressés.

Le Programme des initiatives de mesures spéciales devrait prendre fin en mars 1998. Une évaluation approfondie est en cours. En 1997-1998, des décisions seront prises relativement aux mesures qui pourraient lui succéder. Le Secrétariat mettra aussi l'accent sur les résultats qui découleront des projets pilotes de vérification que la commission canadienne des droits de la personne a menés durant l'année dans les cinq institutions fédérales qui ont accepté d'y participer. Ces premiers constats pourraient permettre d'identifier certaines zones problématiques et fournir des pistes d'intervention intéressantes.

L'équité en emploi est une valeur fondamentale de la fonction publique fédérale comme institution professionnelle, non partisane, respectée et représentative de la société canadienne. De fait, l'équité en emploi est un atout certain pour la fonction publique fédérale dont la culture doit de plus en plus intégrer de manière cohérente les principes d'équité en vue de relever les défis du XXI^e siècle. La fonction publique fédérale veut faire la différence et, pour cela, elle doit continuer d'explorer des façons nouvelles et efficaces de gérer ses ressources humaines afin de toujours mieux servir le public canadien.

CONCENSION

L'objectif ultime de l'équité en emploi dans la fonction publique est de faire en sorte que l'effectif de la fonction publique fédérale soit le reflet de la diversité inhérente à la société canadienne.

Aux termes de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, l'employeur est tenu de s'assurer que

« le nombre de membres (des groupes désignés) dans chaque catégorie professionnelle de son effectif reflète leur représentation :

• au sein de la population apte au travail,

dans les secteurs de la population apte au travail susceptibles d'être distingués en fonction de critères de compétence, d'admissibilité ou d'ordre géographique où il serait fondé à choisir ses salariés »,

Paragraphe 5(b), Loi sur l'équité en matière d'emploi, 1995

On se rappellera de 1996-1997 comme ayant été une année au cours de laquelle d'importants jalons ont été posés en vue d'assurer une mise en œuvre efficace de la nouvelle Loi sur l'équité en matière d'emploi et de son règlement d'application.

Rappelons-nous que l'équité en emploi fait partie des activités de la fonction publique fédérale depuis, la fonction publique fédérale a mis en œuvre maints programmes et projets pour améliorer la situation des membres des quatre groupes désignés. Ces initiatives ont permis des progrès constants qui ont consolidé l'engagement du gouvernement à l'engagement du gouvernement à réaliser l'équité en emploi.

Les femmes, qui représentent 49,5 p. 100 de l'effectif, et les Autochtones, qui composent 2,4 p. 100 de l'ensemble des employés, atteignent leur taux de disponibilité sur le marché du travail canadien ou sont près de celui-ci, 47,3 p. 100 et 2,6 p. 10 près de celui-ci, 47,3 p. 100 et 2,6 p. 10

près de celui-ci, 47,3 p. 100 et 2,6 p. 100 respectivement, selon le recensement de 1991. Par ailleurs, le taux de représentation des personnes handicapées et celui des membres des minorités visibles dans la fonction publique fédérale présentent encore un défi. Les personnes handicapées représentent 3,3 p. 100 de la main-d'œuvre fédérale, alors que leur taux de disponibilité externe est de 4,8 p. 100, selon le recensement de 1991. De leur côté, les membres des minorités visibles constituent 4,7 p. 100 de l'effectif de la fonction publique fédérale, tandis que leur taux de disponibilité externe représente 9 p. 100.



Un peu plus de la moitié des cessations et ample prendient un les membre de sont proportion étant inférieure et celle empire l'imme moitié des proportion étant inférieure et celle empire de moment et 100). Cette diminution s'applique à tour les quantités des aumentions et 100 de tour les deputrs des aumentions et 100 de tour les deputrs des aumentions et des personnes families et des personnes families que des personnes families que s'établit à 1,7 p. 100, 2,1 p. 100 de 3,6 p. 100 respectivement en 1996, ont diminué pour s'établit à 1,7 p. 100, 2,1 p. 100 et 1,9 p. 100, respectivement.

Promotions

Les tableaux 11 à 13 portent sur les promotions. Plus de la moitié (56,5 p. 100) des employes promus en 1996-1997 étaient des femmes, soit une augmentation par rapport à 1996 (54,6 p. 100).

Les Autochtones et les personnes appartenant à une minorité visible ont obtenu des promotions dans une proportion (2,9 p. 100 et 4,9 p. 100 respectivement) qui dépassait legerement four nivean de représentation dans la fonction publique fédérale (2,4 p. 100 et 4,7 p. 100 respectivement). Par contre, la part des promotions obtenues par les personnes handicapées (2,6 p. 100) continue d'être légèrement inférieure à leur représentation interne (3,3 p. 100).

Dans l'ensemble de la fonction publique l'édétale. 78.1 p. 100 des promotions accordées en 1996-1997 sont allées à des employés nommés pour une période indéterminée, soit moins que l'année précédente (82,9 p. 100). De tous les groupes désignés, ce sont encore une fois les Autochtones qui ont obtenu la plus grande part des promotions qui sont allées aux employés nommés pour une période déterminée (31,4 p. 100, ce qui est beaucoup plus qu'en 1996, où cette part était de 20,3 p. 100). Parmi les autres groupes désignés. 25.8 p. 100 des pursonnes appartenant à une minorité visible. 23.9 p. 100 des fermes et 19,3 p. 100 des personnes handicapées qui occupaient un poste d'une durée déterminée ont obtenu une promotion en 1996-1997.

Pour trois des groupes désignés, la catégorie de l'administration et du service extérieur, suivie de celle du soutien administratif, sont les deux catégories qui ont fait l'objet du plus grand nombre de promotions. La catégorie de l'administration et du service exterieur et lu autégorie du soutien administratif comptent pour huit promotions sur dix de l'ensemble des promotions accordées aux femmes et pour sept promotions sur dix des promotions accordées aux personnes appartenant à une minorité visible se sont faites, dans une accordées aux personnes appartenant à une minorité visible se sont faites, dans une proportion de une contre cinq, vers la catégorie scientifique et professionnelle ou au sein de celle-ci.

Cessations d'emploi

Les trois derniers tableaux (14 à 16) portent sur les cessations d'emploi, notamment celles des employés dont la nomination pour une période déterminée a pris fin en 1996-1997.

La proportion des Autochtones gagnant au moins 50 000 \$ a augmenté de 13,6 p. 100. Avec respectivement 11,7 p. 100 et 20,2 p. 100, la proportion des Autochtones et des personnes handicapées gagnant plus de 50 000 \$ par année a également augmenté par rapport à l'année dernière.

La proportion des employés appartenant à une minorité visible ayant gagné au moins 50 000 \$ par année a augmenté légèrement par rapport à l'an dernier pour s'établir à 27,2 p. 100. Cette proportion relativement élevée est due notamment à la présence très marquée de ce groupe dans la catégorie scientifique et professionnelle, où les emplois sont bien rémunérés.

Personnes embauchées

Les tableaux 8 à 10 montrent le nombre de personnes embauchées – c.-à-d. portées à l'effectif de la fonction publique fédérale – entre le 1^{er} avril 1996 et le 31 mars 1997 (voir les Notes techniques en annexe). Presque les deux tiers des recrues dans la fonction publique fédérale sont des femmes. Comme pour l'exercice précédent, plus de la moitié des personnes embauchées (54,2 p. 100) ont été nommées à des postes de la catégorie du soutien administratif, où huit recrues sur dix étaient des femmes.

En 1996-1997, 3,1 p. 100 des personnes embauchées appartenaient à une minorité visible; 2,6 p. 100 étaient des Autochtones et 1,4 p. 100 des personnes handicapées.

La plupart des personnes recrutées dans la fonction publique fédérale ont été embauchées pour une période déterminée, moins de 10 p. 100 d'entre elles, pour une période indéterminée. En ce qui concerne les groupes désignés, 6,5 p. 100 des fermes, 13,1 p. 100 des Autochtones, 9,6 p. 100 des personnes handicapées et 14,0 p. 100 des personnes appartenant à une minorité visible ont été recrutés pour une période indéterminée.

Le Québec, à l'exclusion de la RCN, est encore une fois la région qui a embauché le plus grand nombre de femmes. Cette année, il a surpassé Terre-Neuve en ce qui a trait au plus haut taux de recrutement de femmes, les trois quarts des employés embauchés au Québec étant des femmes. Le plus haut taux de recrutement de personnes handicapées revient à l'Île-du-Prince-Édouard (2,7 p. 100), tandis que le Manitoba est du pourcentage des recrues appartenant à une minorité visible. Les Territoires du Nord-Ouest (17,1 p. 100) et le Yukon (14,1 p. 100) sont les deux régions où le pourcentage de recrues autochtones est le plus élevé.

La comparaison de la répartition des employés autochtones et des employés appartenant à une minorité visible avec celle de tous les employés de la fonction publique fédérale révèle certains faits intéressants. Par exemple, 10,7 p. 100, 6,6 p. 100 et 10,5 p. 100 de tous les employés autochtones de la fonction publique fédérale travaillent au Manitoba, et 6,0 p. 100 de tous les employés. Dans le cas des minorités visibles, 17,9 p. 100 des membres de ce groupe travaillent en Colombie-Britannique, tandis que seulement membres de ce groupe travaillent en Colombie-Britannique, tandis que seulement et 6,0 p. 100 de tous les employés travaillent dans cette province.

Dans la plupart des régions, plus ou près de la moitié de tous les employés étaient des femmes. La proportion n'est inférieure à 45 p. 100 qu'en Nouvelle-Écosse, à Terre-Neuve et à l'extérieur du Canada.

Les Territoires du Nord-Ouest (21,2 p. 100) et le Yukon (12,6 p. 100) comptent toujours la plus forte représentation d'Autochtones, celle-ci étant même supérieure à l'année précédente dans les deux cas. Toutefois, ils emploient ensemble moins de 1 p. 100 de l'effectif total de la fonction publique fédérale. Plus du quart (27.8 p. 100) de tous les employés autochtones travaillaient en Alberta, en Saskatchewan ou au Manitoba, soit une proportion presque identique à celle de l'an dernier. Dans la RCN, le pourcentage était de 26,4 p. 100.

Dans l'ensemble, la répartition régionale des personnes handicapées est sensiblement la même qu'il y a un an. L'Île-du-Prince-Édouard demeure la région où les personnes handicapées sont les mieux représentées (5,3 p. 100, soit comme en 1996, suivie de la partie québécoise de la RCN 4,5 p. 100).

Les personnes appartenant à une minorité visible comptaient pour 8,4 p. 100 de tous les employés de la fonction publique fédérale en Colombie-Britannique, leur représentation ayant augmenté par rapport à l'année précédente (7,8 p. 100). L'Ontario à 7,3 p. 100 en 1996. Au bas de l'échelle, se situent Terre-Neuve et le Nouveau-Brunswick, où moins de 1 p. 100 des employés de la fonction publique fédérale appartiennent à une nimorité visible. La situation était la même l'année précédente.

Répartition selon la rémunération

If y a une légère augmentation quant à la proportion de femmes, d'Autochtones et de minorités visibles qui ont a gagné plus de 50 000 \$ cette année. Le tableau 7 indique que, de toutes les femmes employées dans la fonction publique, 12,4 p. 100 ont gagné au moins 50 000 \$ par année, soit une légère augmentation par rapport à 11,6 p. 100 l'an dernier. Ces proportions se comparent à 32,5 p. 100 pour l'ensemble des hommes de la fonction publique fédérale.

Avec 11,1 p. 100, la Commission canadienne des droits de la personne compte de nouveau la plus grande proportion de personnes handicapées. Parmi les grands ministères, ce sont Développement des ressources humaines Canada (6,2 p. 100), ct la composante fonction publique fédérale de la Gendarmerie royale du Canada (5,8 p. 100) qui viennent en tête. Développement des ressources humaines Canada, dont le nombre d'employés handicapés est passé de 1 313 il y a un an à 1 384, est une fois de plus le ministère qui emploie le plus grand nombre de personnes handicapées dans la fonction publique fédérale.

Revenu Canada, Développement des ressources humaines Canada et Travaux publics et Services gouvernementaux Canada sont les seuls ministères qui comptent plus de 500 employés appartenant à une minorité visible. Ensemble, ils emploient 44,3 p. 100 de tous les employés de ce groupe désigné. Avec 2 248 employés appartenant à une minorité visible, soit deux fois et demie le nombre recensé dans le ministère qui vient au second rang, Revenu Canada emploie à lui seul plus du quart de toutes les personnes appartenant à ce groupe désigné dans la fonction publique fédérale.

Parmi les ministères comptant plus de 100 employés, la Commission de l'immigration et du statut de réfugié demeure celui où le pourcentage d'employés appartenant à une minorité visible est le plu- elevé (10.0 p. 100), vvec 10.2 p. 100 Choyennent à lumigration Canada est de nouveau an tete de- gennet ministeres a non plus d

Répartition selon la région de travail

Les données du tableau 6 indiquent que le tiers des employés de la fonction publique fédérale travaillent dans la région de la capitale nationale (RCN). La proportion des membres des groupes désignés qui travaillent dans la RCN est la suivante : 34,6 p. 100 des femmes, 26,4 p. 100 des Autochtones, 35,7 p. 100 des personnes handicapées et 33,0 p. 100 des personnes appartenant à une minorité visible.

La répartition régionale des membres des groupes désignés, en particulier des Autochtones et des minorités visibles, continue de susciter un intérêt considérable. La répartition a peu changé depuis l'an dernier. En excluant la RCN, la province de l'Ontario comptait toujours le plus grand nombre d'employés de chacun des quatre groupes désignés, et le Québec vient au deuxième rang pour ce qui est du nombre de femmes et de personnes handicapées et, maintenant, du nombre d'Autochtones. La Colombie-Britannique vient an deuxième rang pour et qui est du nombre de Colombie-Britannique vient an deuxième rang pour et qui est du nombre de lemmes et de personnes handicapées et, maintenant, du nombre d'Autochtones. La Colombie-Britannique vient an deuxième rang pour et qui est du nombre de

a une minorité visible.

Dans la catégorie scientifique et professionnelle, la majorité des employés appartenant à une minorité visible étaient âgés de 45 ans et plus, soit 58,0 p. 100 comparativement à 44,0 p. 100 pour les autres membres de cette catégorie professionnelle.

Répartition selon les ministères et les organismes

Bien que l'effectif de certains ministères ait diminué considérablement, les compressions de personnel n'ont pas eu d'incidence négative sur les niveaux de représentation. Quinze des dix-neuf grands ministères (comptant 3 000 employés et plus) ont vu leur effectif diminuer, dont cinq de plus de 1 000 employés. Même à Transports Canada où les réductions ont été les plus importantes – en raison principale in création de Vay Canada – in représentation des groupes désignés est demeurée stable.

Les niveaux de représentation dans les différents ministères et organismes continuent de varier considérablement (tableau 5). Dans neuf des grands ministères, les femmes représentaient plus de la moitié de l'effectif. Dans le cas de la Gendarmerie royale du Canada (composante de la fonction publique fédérale) et de Développement des respectivement, étaient des femmes. Le seul ministère où la représentation des femmes respectivement, étaient des femmes. Le seul ministère où la représentation des femmes est inférieure à 30 p. 100 est Pêches et Océans, où l'on trouve une proportion relativement élevée d'emplois considérés non traditionnels pour les femmes – des emplois dans les domaines du génie et des sciences naturelles et des emplois dons les domaines du génie et des sciences naturelles et des emplois

Comme l'an dernier, presque les deux tiers des employés autochtones de la fonction publique fédérale relèvent des six ministères suivants: Affaires indiennes et du Nord Canada, Développement des ressources humaines Canada, Revenu Canada, Service correctionnel Canada, Santé Canada et Défense nationale.

Comme 22,6 p. 100 de ses employés sont Autochtones, Affaires indiennes et du Nord Canada continue d'être le ministère où les employés autochtones sont les ministère représentés. Leur représentation est plus de trois fois supérieure à celle du ministère qui vient au second rang, soit Santé Canada (6,1 p. 100).

Dans tous les ministères ayant au moins 500 employés, les Autochtones représentaient au moins 1 p. 100 de l'effectif. Il y a deux ans, 7 de ces 29 ministères avaient moins de l p. 100 d'Autochtones.

Répartition selon la catégorie professionnelle

Malgré la diminution constante de l'effectif de la catégorie de la direction (141 cadres de moins qu'en mars 1996 et environ 900 cadres de moins qu'en 1992), la proportion des femmes dans cette catégorie n'a cessé d'augmenter. Le tableau 3 montre que, au 31 mars 1997, les femmes représentaient 23,0 p. 100 de l'effectif de la catégorie de la direction, comparativement à 21,3 p. 100 un an plus tôt, et que cette tendance à la hausse se maintient depuis une dizaine d'années.

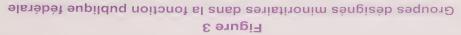
Depuis mars 1996, la proportion des femmes s'est également accrue dans quatre des cinq autres catégories professionnelles, tandis qu'elle a diminué légèrement (de 84,6 à 84,0 p. 100) dans la catégorie du soutien administratif, catégorie à prédominance féminine.

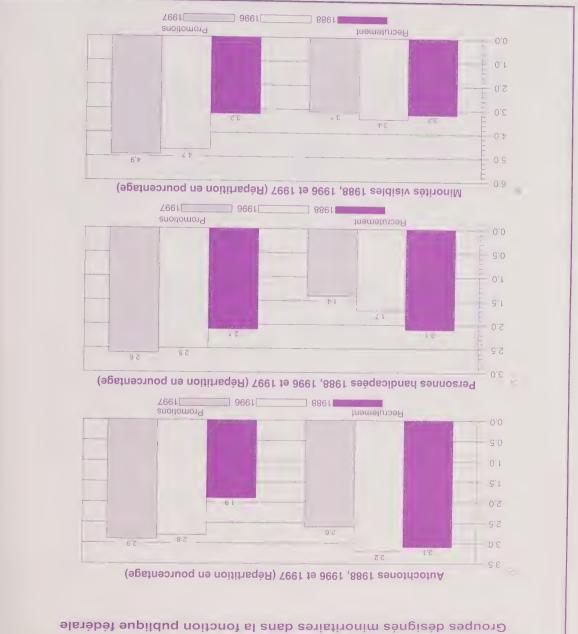
La représentation des groupes désignés minoritaires dans la catégorie de la direction n'a que très légèrement augmenté depuis l'exercice précédent. Au 31 mars 1997, les Autochtones formaient 1,7 p. 100 des cadres supérieurs par rapport à 1,6 p. 100 il y a un an, les personnes handicapées, 2,2 p. 100 comparativement à 2,1 p. 100 l'année précédente et les minorités visibles, 2,5 p. 100 comparativement à 2,3 p. 100 au 31 mars 1996. La représentation de ces trois groupes désignés dans les autres catégories professionnelles est demeurée stable.

Répartition selon l'âge

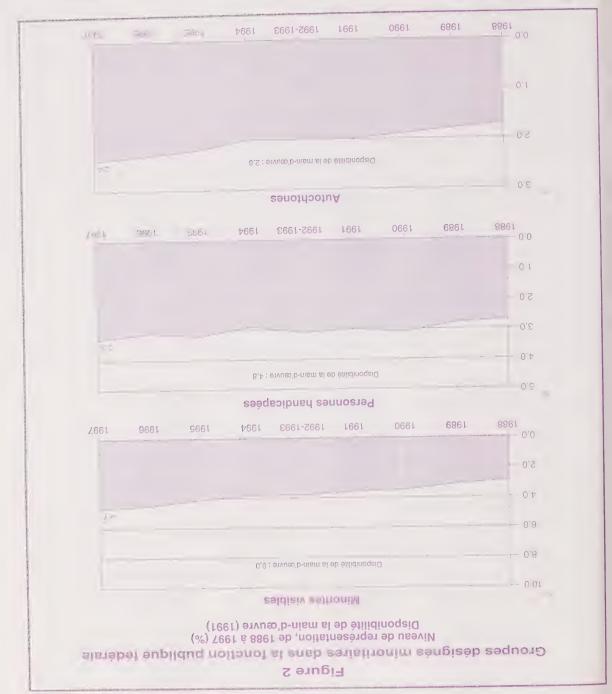
La proportion des femmes âgées de 45 ans et plus dans la fonction publique fédérale a augmenté de nouveau cette année pour s'établir à 35,0 p. 100 (tableau 4), comparativement à 32,5 p. 100 au 31 mars 1996 et à 28,8 p. 100 il y a trois ans. Comparativement, la proportion des hommes âgés de 45 ans et plus est passée de 42,4 p. 100 il y a trois ans à 45,6 p. 100 l'an dernier pour atteindre 47,4 p. 100 cette année. Le vieillissement de l'effectif de la fonction publique fédérale persiste (41,3 p. 100 des employés sont âgés de 45 ans et plus) et est attribuable principalement au nombre limité de possibilités d'emploi offertes aux jeunes.

Le tableau 4 révèle également que 41,1 p. 100 des cadres supérieurs âgés de moins de 45 ans sont des femmes, soit une augmentation de 4 points de pourcentage par rapport à il y a un an. Le groupe désigné le plus jeune est celui des Autochtones, qui compte un peu plus des deux tiers des personnes âgées de moins de 45 ans. Dans le cas des personnes handicapées et des personnes appartenant à une minorité visible, cette moinie de tous les employés handicapés et 46,9 p. 100 des personnes appartenant à une minorité visible faisaient partie du groupe âge le plus élevé, et les pourcentages de ces deux groupes ont augmenté par rapport à l'an dernier.

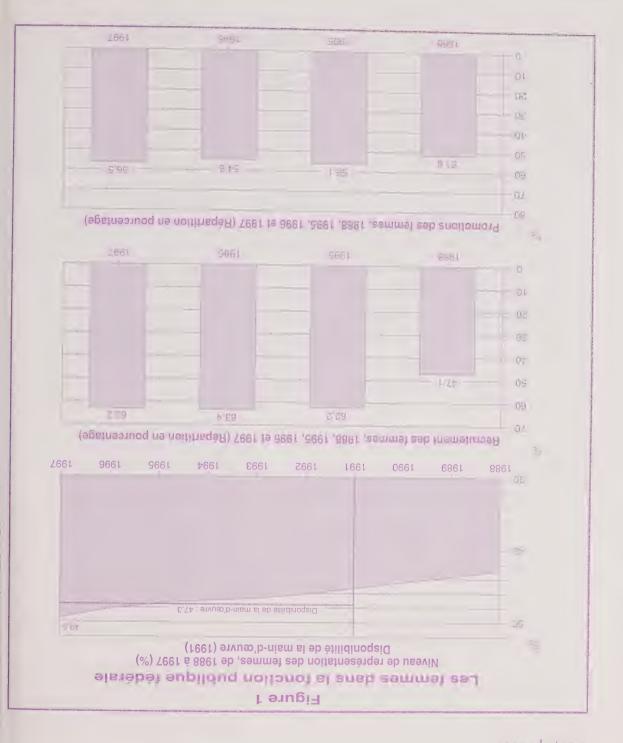




Au 31 mars 1997, près des deux tiers des 22 267 employés occupant un poste d'une durée déterminée dans la fonction publique fédérale étaient des femmes, soit la même proportion qu'en 1996. Comme c'était le cas l'année précédente, sept employés nommés pour une période déterminée sur dix appartenaient à un groupe désigné. Le nombre d'employés nommés pour une période déterminée a diminué d'environ 700 par tapport à 1996.



par rapport à 89,2 p. 100 l'exercice précédent. Le pourcentage des employés occupant un poste d'une durée indéterminée dans l'ensemble de la fonction publique fédérale a lui aussi légèrement diminué par rapport au 31 mars 1996, passant de 88,6 p. 100 à 87,4 p. 100.



Représentation globale

La représentation des quatre groupes désignés s'est accrue au cours de l'exercice, les femmes ayant enregistré la plus forte augmentation (de 48,2 p. 100 à 49,5 p. 100). Les figures 1 et 2 portent sur la représentation de chacun des groupes désignés, par rapport à ainsi que la figure 3 renferment également des données historiques (de 1988 à 1997) sur les quatre groupes désignés.

La comparaison des taux de représentation actuels et de la disponibilité des groupes désignés révèle ce qui suit :

- Les femmes (49,5 p. 100) sont le seul groupe qui est mieux représenté dans la fonction publique fédérale que dans la population active (47,3 p. 100).
- La représentation des Autochtones dans la fonction publique fédérale (2,4 p. 100). est légèrement inférieure à leur disponibilité dans la population active (2,6 p. 100).
- La représentation des personnes handicapées (3,3 p. 100) correspond à un peu plus des deux tiers de leur disponibilité dans la population active (4,8 p. 100).
- L'écart entre la représentation des personnes appartenant à une minorité visible et leur disponibilité dans la population active (4,7 p. 100 contre 9,0 p. 100) demeure importante.

Répartition selon le sexe

Le tableau 2 présente la répartition selon le type d'emploi et le sexe des employés de la fonction publique fédérale, au 31 mars 1997. Les données révèlent que 10,5 p. 100 des femmes appartenaient aussi à un autre groupe désigné, soit la même proportion que l'année précédente. Celles-ci se répartissent comme suit : 4,5 p. 100 des femmes dans la fonction publique fédérale étaient membres d'une minorité visible. 3.1 p. 100 étaient des personnes handicapées et 2,9 p. 100, des personnes autochtones. Ces pourcentages sont à peu près les mêmes qu'il y a un an.

Répartition selon le type d'emploi

Comparativement à l'exercice précédent, la proportion des employés des groupes désignés nommés pour une période indéterminée a légèrement diminué. Au 31 mars 1997, le pourcentage s'établissait à 84,0 p. 100 pour les femmes comparativement à 85,0 p. 100 un an plus tôt; dans le cas des employés autochtones, il était de 83,2 p. 100 au lieu de 85,0 p. 100; pour les personnes handicapées, il était de 91.3 p. 100 comparativement à 91,8 p. 100 et, pour les minorités visibles, de 88.1 p. 100

Personnes handicapées

- Les personnes handicapées représentaient 3,3 p. 100 de l'effectif de la fonction publique fédérale comparativement à 3,1 p. 100 au 31 mars 1996.
- Une personne handicapée sur dix a été embauchée pour une période indéterminée.
- Comme l'année précédente, deux personnes handicapées sur trois qui sont entrées dans la fonction publique fédérale ont été recrutées dans la catégorie du soutien administratif.

Autochtones

- Les Autochtones formaient 2,4 p. 100 de l'effectif de la fonction publique fédérale, soit une légère augmentation par rapport au 31 mars 1996, (2,3 p. 100).
- Les Autochtones embauchés dans la fonction publique fédérale représentaient 2,6 p. 100 de toutes les nouvelles recrues.
- La moitié des Autochtones recrutés dans la fonction publique fédérale ont été nommés à des postes de la catégorie du soutien administratif (50,4 p. 100).
- Un quart des recrues autochtones ont été engagées dans la région de la capitale nationale.

Membres des minorités visibles

- Les personnes appartenant à une minorité visible formaient 4,7 p. 100 de l'effectif de la fonction publique fédérale, soit une légère augmentation par rapport au 31 mars 1996 (4,5 p. 100).
- du or mars 1990 (4,5 pt. 100).

 Un peu moins du quart de toutes les personnes appartenant à une minorité visible faisaient partie de la catégorie scientifique et professionnelle.
- Les personnes appartenant à une minorité visible représentaient 3,1 p. 100 de toutes les recrues.
- Une personne sur sept appartenant à une minorité visible a été recrutée pour une période indéterminée.
- La moitié de tous les nouveaux employés appartenant à une minorité visible sont entrés dans la catégorie du soutien administratif (50,3 p. 100), et 22,8 p. 100 se sont joints à la catégorie de l'administration et du service extérieur.
- Un peu moins de 14 p. 100 de tous les nouveaux employés appartenant à une minorité visible sont entrés dans la catégorie scientifique et professionnelle, ce qui équivaut à deux fois la proportion pour l'ensemble de la fonction publique fédérale.

CHAPITRE IV

Los données contenues dans le présent rapport portent sur l'exercice allant du let avril 1996 au 31 mars 1997. On trouvera les Notes techniques qui décrivent les fondements statistiques de ce rapport à la page 55. Ces notes comprennent une explication de l'effectif, lequel est composé des employés nommés pour une période déterminée de trois mois ou plus et des employés saisonniers. Les employés occasionnels, les employés nommés pour une période déterminée de trois mois ou plus et des employés saisonniers. Les employés occasionnels, les employés nommés pour une période déterminée de moins de trois mois et les employés en congé non payé ne sont pas compris dans l'effectif.

Les commentaires qui suivent constituent les points suillants des données contenues

зашшел

- Les femmes représentant presque la moltié de l'effectif de la fonction publique tédérale; leur proportion, qui était de 48,2 p. 100 au 31 mars 1996, val passee à 49,5 p. 100.
- Les femmes comptent pour presque le quant de l'effoctif de la calégoria de la direction (23,0 p. 100), leur représentation ayant logoroment augmente par rapport au 31 mers 1996 (21,3 p. 100).
- Une lemme sur dix appartenali ogalement à un autre groupe dealgno, soil in même proportion qu'en 1996.
- Six personnes sur dix embauchees dans le tonotion publique fuderale biniont des femmes.
- Un peu plus de sept temmes sur dix ont été récrulées dans la fonction publique tédérale dans la catégorie du soutien administratif, comparablement à anviron cinq sur dix pour l'ensemble des employés.
- Les femmes ont continué d'abtenir plus de la mollie de foules les promations (56,5 p. 100).



Environnement Canada. Travaux publics et Services gouvernementaux Canada et le Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes ont lancé un projet, avec l'aide du FIMS et la collaboration du Canada, en vue d'élaborer un cadre interministériel de mentorat qui favorisera le réseautage et la gestion de carrière des interministériel de mentorat qui favorisera le réseautage et la gestion de carrière des employés appartenant aux groupes désignés.

Le projet de formation de Patrimoine canadien (Parcs Canada), en partenarial avec plusieurs groupes autochtones dans tout le Canada, est un programme de formation complet offrant aux employés autochtones du Service des gardes l'occasion d'avancer dans leur carrière. Le projet comprend cinq volets : le Programme de formation individuelle, qui appuie le stagiaire tout au long de sa formation; le Programme de mentorat, dans le cadre duquel le stagiaire est jumelé à une personne qui jouera à la fois le rôle de guide, de conseiller, d'enseignant et de collègue; le Programme d'échange, qui vise à encourager les stagiaires à participer à des échanges et à travailler dans un autre vise à encourager les stagiaires à participer à des échanges et à travailler dans un autre les différents secteurs de Parcs Canada; enfin, grâce au Programme « Horizons », le stagiaire autochtone peut acquérir les connaissances et compétences nécessaires pour stagiaire autochtone peut acquérir les connaissances et compétences nécessaires pour occuper un emploi de garde et agir comme patrouilleur sur le terrain.

De concert avec le gouvernement de Terre-Neuve et du Labrador, le bureau de la municipal publique du canneta la fance le projet « Expérience de travail et emploi dans la fonction publique pour personnes handicapées ». Ce projet a pour but de permettre aux ministères fédéraux de Terre-Neuve et du Labrador d'avoir accès à un plus grand nombre de fonctionnaires expérimentés et qualifiés ayant un handicap. Ce projet répond aux besoins des deux partenaires en mettant leurs ressources à profit. D'un côté, la fonction publique partenaires en mettant leurs ressources à profit. D'un côté, la fonction publique provinciale met son répertoire des employés handicapés à la disposition des ministères fédéraux, alors que la fonction publique fédérale des affectations de perfectionnement professionnel aux employés handicapés de la province.

En Nouvelle-Écosse, la représentation des Noirs et des Autochtones dans la fonction publique féderale est plus taible que lem tanz de disponnibile sur le marché du trazail.

Nour combler le defiort. Revenu Canada a assumé un rôte directeur en partenariat avec providoppement des ressources humaines Canada et Staté Canada en mettant sur plet un programme pout corriger les désequilibres historiques à l'emploi et en pronant des mesures concrètes et novatrices à Halifax d'abord, puis dans le reste de la province. Le but du projet concernant les Roire et les membres de ces collectivités à gravir les échelons des ministères fédéraux de la Nouvelle-Écosse. Trente-deux Noirs et Autochtones se sont vu confier des affectations de perfectionnement enric hissantes dans plusieurs ministères fédéraux. Le projet prévoit perfectionnement enric hissantes dans plusieurs ministères fédéraux. Le projet prévoit dyndement des contactes et leurs valeurs.

Double of Octunes and Languist avec les Preimètres nations du Yukon affin d'entreprendre un projet de partenariat qui lui permettra de recruter des Autochtones des Premières nationaux, de leur offrir la formation et le perfectionnement dont ils ont besoin et de les maintenir en poste. Dans le cadre de ce projet, le Ministère offrira un programme de formation reconnu afin d'aider des Autochtones des Premières nations à œuvrer dans l'un des domaines spécialisés de l'organisation et afin que son affectit puisse un jour représenter vrainnent la population autochtone du Yukon.

98

un bon exemple de mode novateur pour l'équité en emploi, qui encourage les partenariats entre les différents ministères présents dans les Territoires du Nord-Ouest. Il chapeaule toutes les propositions des ministères des Territoires du Nord-Ouest en projet des ministères, dans le cadre du FIMS. Un groupe composé de chefs de projet des ministères, dans le cadre du FIMS, et présidé par le bureau de la région des Territoires du Nord-Ouest de la Commission de la fonction publique du Canada dirige le concept OMNIBUS, dont le rôle tend à favoriser l'échange d'informations, les pratiques exemplaires et la création de partenariats.

Par exemple, le projet des arpenteurs-géomètres dans le Nord est un projet pilote de partenariats issus de l'application du concept OMNIBUS qui a été mis sur pied par des organisations autochtones et Ressources naturelles Canada afin de favoriser le perfectionnement professionnel dans les Territoires du Nord-Ouest. Ce projet a pour objectif de constituer une réserve de candidats inuits qualifiés du Nunavut, de les inciter à travailler dans la fonction publique et pour le futur gouvernement territorial et de créer un milieu de travail au sein de Ressources naturelles Canada qui soit propice créer un milieu de travail au sein de Ressources naturelles Canada qui soit propice au maintien en poste et au perfectionnement des Inuits.

Voici d'autres exemples de projets de partenariat qui ont été amorcés ou en voie de réalisation en 1996-1997. Tous ces projets ont reçu l'aide financière du FIMS.

Patrimoine canadien a dirigé un projet de partenariat avec le secteur privé. Le projet consistait à trouver des moyens novateurs afin d'expliquer les avantages de la diversité aux gestionnaires et aux employés du Ministère. Des sociétés et institutions du secteur privé ont été invitées à discuter de leurs programmes et à régler des problèmes ny ce le personnel du Ministère. On a organisé des ateliers à la grandeur du pays, et 23 sociétés, dont la Banque Royale, les hôtels et centres de villégiature Westin, Kodak, SaskEnergy, dont la Banque Royale, les hôtels et centres de villégiature Westin, Kodak, SaskEnergy, dont la pays, et 23 sociétés.

En partenariat avec les ministères et organismes présents dans la région du Québec, la Commission de la fonction publique du Canada a mis de l'avant un projet pour favoriser le maintien à l'emploi et assurer l'intégration des personnes handicapées dans la fonction publique fédérale. Le projet consistait à inventorier les aides techniques acquises par les ministères fédéraux au Québec et les aides techniques existant sur le marché. On a informé les fonctionnaires handicapés fédéraux et leurs superviseurs de la disponibilité de l'équipement technique approprié et à la fine pointe de la technologie.

Malgré les compressions budgétaires résultant de l'Examen des programmes, le Tribunnt cumulten du commorce extérieur cherelle à accroitre la représentation des membres des groupes cibles, notamment en utilisant le programme COOP (un programme fédéral d'expérience de travail étudiant). Le Tribunal est très confiant d'atteindre ses cibles pour les personnes ayant un handicap et pour les minorités visibles.

Le Boreau du l'ommissuire a la magiatrature lédérale donne des seances d'information sur l'équité en emploi. Le Bureau a également permis le télétravail, accordé des congés d'étude et offert des affectations afin de faciliter le changement de carrière de ses employés.

Le Conseil d'ornamen du part des médicaments brevelés a mis en place un service de téléscripteur ATME à l'intention des personnes ayant une déficience auditive, visuelle ou physique, ou des troubles de la parole. Le Conseil distribue aussi des calendriers faisant la promotion de l'équité en emploi à tous les employés.

Le Consell de contrôle des renselgnements relatifs aux matières dangereuses Canada participe à la création de résenux avec d'autres ministères en vue de mettre en œuvre une stratégie de recrutement dans le domaine scientifique.

Enfin. le **Tribunul de la concurrance**, un tout potit organisme, a promu, depuis les luit dernières années, quatre employées de la catégorie du soutien administratif à celle de l'administration et du service extérieur, et une cinquième, de la catégorie technique à la catégorie scientifique et professionnelle.

Partenarials

Les partenariats entre les ministères et organismes fédéraux ainsi qu'avec l'entreprise privée, les groupes ethniques, les communautés autochtones et les gouvernements provinciaux se sont intensifiés durant les dernières années. De créés avec l'aide du Fonds d'innovation créés avec l'aide du Fonds d'innovation des mesures spéciales (FIMS).

En 1995, la Commission de la fonction publique du Canada a lancé le concept OMNIBUS comme mode de présentation des projets financés par le FIMS. Ce concept est

Les partenariats entre les ministères et organismes fédéraux ainsi qu'avec l'entreprise privée, les groupes ethniques, les gouvernements provinciaux se sont intensifiés durant les dernières années. De nombreux projets de partenariats ont été créés avec l'aide du Fonds d'innovation des mesures spéciales (FIMS),

Responsabilisation

Dans le cadre de la mise en œuvre de la nouvelle Loi sur l'équité en matière d'emploi, certains ministères et organismes en profiteront pour mettre sur pied des mécanismes de responsabilisation, tandis que d'autres amélioreront leurs systèmes déjà en place.

Les gestionnaires continueront de surveiller de près les activités liées au recrutement, à l'avancement, aux départs et aux possibilités de formation et de perfectionnement. Cette démarche s'appuiera sur le cadre de responsabilisation en matière de gestion que le Comité consultatif de l'équité en emploi et de la diversité au travail est en train d'élaborar et entravail est en train

Le système de responsabilitation de la partie de sous-ministre signe avec chaque gestionnaire supérieur un protocole d'entente qui tient compte des résultats attendus en ce qui concerne l'équité en emploi.

Ninistères et organismes de moins de 100 employés

Tous les ministères et organismes dont le Conseil du Trésor est l'employeur sont assujettis à la Loi sur l'équité en matière d'emploi, peu importe le nombre d'employés. Au 31 mars 1997, il existe au sein de l'appareil gouvernemental 17 petits organismes de moins de 100 employés. Le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada désire souligner cette année certaines contributions particulières. Malgré la petite taille de ces organismes, les initiatives en matière d'équité en emploi sont nombreuses et variées.

A titre d'exemple, aux Commissariats à l'information et à la protection de la vie privée, la direction a pris l'engagement de cerner et de supprimer les pratiques d'emploi et les obstacles atructurels qui nuiraient à l'embauche et à la promotion des personnes qui font partie des groupes désignés. De plus, ces organismes se sont assurés que les personnes ayant un handicap sont assurés que les personnes ayant un handicap visuel pouvaient accéder à leurs deux sites WEB.

emplot soon nombreuses of valuation

environnementale reconnaît que les principes

d'équité en emploi constituent une saine pratique

de gestion. L'Agence, nouvelloment er étandone, a un plant en un uniteration de marce nu uniteration de pratique en emploi qui pountait even donc a uniteration de marce nu uniteration de marce nu uniteration de l'Agence, a un uniteration de l'Agence, nouvelloment en en uniteration de l'Agence, nouvellement en uniteration de l'Agence, nouvellement en en emploi constituent en en emploi constituent en en emploi en en emploi en empl

du Manitoba. les minorités visibles et les Autochtones par l'entremise de l'Assemblée des chefs avec des associations non gouvernementales représentant les personnes handicapées, Comité consultatif syndical-patronal national et local ainsi que la création de réseaux ou achevé avec succès un certain nombre d'initiatives, dont l'établissement du Min de promony de l'équité en emploi, le Ministère de la Justice Canada a entrepris

poste ou à l'avancement des membres des groupes désignés. entrevue comme un des moyens pour identifier des obstacles possibles au maintien en Mornee. Le Secrétarist du Conseil du Trésor du Canada se sert aussi de la première relativement à la culture de l'organisation ou au programme d'équité en emploi de entrevues auprès des employés visés afin d'identifier des problèmes potentiels L'Agance de premiotion économique du Canada atlantique mène les premières

Declaration voloniaire

leur main-d'œuvre qui soit le plus exacte possible. leurs employés à s'auto-identifier en vue d'être en mesure d'effectuer une analyse de à a majorite des ministères et organismes déploient beaucoup d'efforts pour encourager

de déclaration et la brochure. plus, l'Agence rendra sous peu disponibles, sur l'Intranet de l'organisme, le formulaire formulaire de déclaration volontaire de l'employé et la brochure Oui, je m'inscris! De même. L'Agence spatiale canadienne joint à la lettre d'offre d'emploi le nouveau d offre comient un paragraphe qui oncourage les nouveaux employés à s'identifier. De Par exemple, à la Commission de l'immigration et du statut de réfugié, la lettre

leurs effectifs au complet. en vigueur de la nouvelle Loi sur l'équité en matière d'emploi pour faire un sondage de de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes, ont profité de l'entrée Solliciteur général Canada. Transports Canada. Patrimoine canadien et le Conseil Plusicus ministères et organismes, comme Citoyenneté et Immigration Canada.

aux employés des rensairenements sur le but de l'équité en emploi et les encourage à des employés des renseignements relatifs à la décluration volontaire. La brochure fournit Une nouve lle brochure a été préparée par Ressources naturelles Canada afin d'obtenir

remplir le questionnaire.

Ainsi, Environnement Curruta a sum cana des employés, et particulièrement celui des personnes handicapées. Aussi, des fonds du Ministère ont servi à défrayer des dépenses reliées aux services auxiliaires pour des employés handicapés.

Durant Frannce, it Agence spiritule cannot be not to the control of conversion of conversion and control of co

consultations

En vertu de la nouvelle Loi sur l'équité en matière d'emploi, les ministères et organismes ont l'obligation de consulter les représentants des employés et de collaborer avec eux. Par ailleurs, la majorité des ministères et organismes ont depuis de nombreuses années établi des mécanismes de consultation de leurs employés.

Par exemple: Affinire travaillent en collaboration avec un comité d'employés autochtones pour élaborer des politiques concernant le recrutement, le maintien en poste et l'emploi des personnes autochtones.

Les comités Jocini, et se mécanisme utilisé par les représentants de la gestion et des syndicats du Ministère pour discuter des questions d'équité en emploi afin d'élaborer des initiatives, de résoudre les problèmes locaux et de régler les situations particulières.

À l'échelle nationale, les présidents de tous les syndicats représentés au ministère de la Défense nationale ainsi que des représentants de l'Assemblée des chefs du Manitoba ont été invités à participer à un atelier de deux jours sur l'équité en matière d'emploi.

Revenu Canada a quatre comités consultatifs nationaux sur l'équité en emploi, un pour chacun des quatre groupes désignés, qui ont leur propre plan d'action. Pour l'année 1996-1997, par exemple, le Comité consultatif national des femmes a fait des recommandations visant particulièrement l'équilibre entre le travail et la vie personnelle, perfectionnement; le Comité consultatif national des Autochtones s'est intéressé de près de l'Initiative de perfectionnement; le Comité consultatif national des proportes de projet à d'autres régions; le Comité consultatif national des presonnes handicapées a établi un réseau actif de communication dans le but de faire la promotion des meilleures pratiques auprès des régions; et le Comité consultatif national des minorités visibles a contribué à la stratégie de déclaration volontaire du Ministère.

La Gendarmerie royale du Canada a entrepris une initiative visant le recrutement et la promotion de commis autochtones dans certains détachements servant des régions autochtones. La Gendarmerie a obtenu la permission d'effectuer des nominations sans concours et par voie de recrutement interne et externe, en conformité avec les dispositions de l'article 44 du Règlement sur l'emploi dans la fonction publique, dans le cadre d'un programme d'équité en matière d'emploi.

nouveaux débouchés. lorsque se présenteront de potentiel de candidats autochtones qualifiés externe, cette initiative accentuera le nombre gouvernementales restreignent le recrutement que l'on reconnaisse que des compressions mentorat a été ajouté au programme. Bien questionnaire ont été élaborés, et un volet liés à la foresterie. Un guide et un poursuivant des études dans des domaines programme met l'accent sur les étudiants universitaire et postsecondaire. Ce recruter des étudiants autochtones de niveau programme d'emploi d'été qui consiste à naturelles Canada a mis sur pied un Avec Unide financière du FIMS. Ressources

Mentorat

Le mentorat est devenu un moyen efficace de permettre aux membres des groupes désignés d'acquérir de l'expérience et des connaissances dans la fonction publique fédérale avec l'aide, les conseils et le soutien d'une ou de plusieurs personnes. Plusieurs initiatives entreprises par les ministères et organismes et reliées au recrutement ou à la formation des membres des groupes désignés, ont une composante désignés, ont une composante « mentorat » à leurs activités.

Santé Canada gère un programme visant à recruter et à former des diplômés universitaires, membres de groupes des minorités visibles ou de communautés autochtones, qui deviendront conseillers en ressources humaines. Il s'agit d'un programme d'essai de trois ans (1996-1999) qui a profité à l'origine du FIMS et qui est conçu pour atteindre deux objectifs, soit le rajeunissement du groupe PE et la promotion de l'équité en matière d'emploi.

Aménagements et accès

Plusieurs ministères et organismes prouvent leur intention ferme de s'assurer que leur millieu de travail est accessible et aménagé de façon à faciliter l'emploi et le maintien en poste des personnes handicapées.

L'Agence spatiale canadienne a participé à un projet pilote visant à permettre à des étudiants handicapés d'effectuer un stage en milieu de travail dans des organismes gouvernementaux et privés des deux côtés de l'Atlantique.

Dans le contexte de l'appar, autentiun le annimitée de l'a l'el ve l'auteure et de l'auteure et de l'auteure et de l'auteure et communer e

La région de l'Alberta d' Dovoloppiment de manures commes comments au colloque pour ses stagiaires d'été autochtones dont le but était d'identifier les besoins particuliers de ces employés. Grâce à cette initiative, le Programme pour stagiaires autochtones du Ministère au annehor

Recrutement

À l'heure où le recrutement est limité, de nombreux ministères et organismes font preuve de créativité pour faire connaître les possibilités d'emploi dans la fonction publique fédérale aux membres des groupes désignés, entre autres.

Par exemple. Agriculture of Agriculture of Agriculture and Agriculture des Autochtones pour son Service des programmes de gestion foncière et de leur permettre d'acquérir les compétences nécessaires pour faire carrière à Agriculture et Agroalimentaire Canada ou ailleurs dans la fonction publique de Agriculture et Agroalimentaire Canada ou les participants ont rempli, la plupart d'entre eux ont jugé que le programme avait été une expérience enrichissant a publique participants ont rempli, la plupart d'entre eux ont jugé que le programme avait été une expérience enrichissant au mondant d'une durée indéterminée dans l'administration fédérale.

La Commission canadienne des grains a réalisé une vidéocassette sur les débouchés qu'offre la Commission. Bien qu'elle soit utile pour n'importe lequel des groupes désignés, cette vidéocassette a été spécialement conçue pour renseigner les étudiants autochtones du niveau secondaire sur les occasions d'emploi à la Commission canadienne des grains et pour les encourager à y faire carrière. Grâce à cette vidéocassette, les Autochtones connaissent maintenant mieux les possibilités d'emploi que leur offre la Commission et ils participent en plus grand nombre à ces divers programmes.

et leur expérience en matière de recherche. Le projet leur offre l'occasion d'établir de précieuses relations professionnelles, d'entretenir des rapports avec des mentors et d'acquérir la confiance en soi et les aptitudes sociales qui amélioreront leur chance de se trouver un emploi permanent. Le projet permettra également au Centre de recherche de disposer d'une réserve de candidats mieux qualifiés.

for Mouvelle l'ero ser des cludiunts appardement à une minorué visible ont été embauchés pour l'été par Agriculture et Agraculture d'annata dans le cadre d'une initiative réalisée grâce au FIMS. Cette initiative visait à encourager des étudiants à faire des études postsecondaires en science et à acquérir de l'expérience dans le secteur scientifique et professionnel. Les étudiants ont été affectés à des activités dans des domaines tels que la santé, les animaux et les pêches, et ils ont été jumelés à un mentor pour assurer la réussite du projet.

En réponse à une recommandation de son Comité consultatif national des personnes dunulicapées. Revenu Canada a élaboré le programme de formation « Les capacités d'abord » qui porte essentiellemant sur les obstacles auxquels se heurtent fréquemment les personnes handicapées. Ce programme vise à sensibiliser les gestionnaires et les employés qui offrent des services divers au Ministère aux préoccupations et aux besoins des personnes handicapées.

Le Bureau des services fiscaux de Terre-Neuve et du Labrador de Revenu Canada a mis sur pied le programme « Edmonds Bridging » qui vise à corriger la sous-représentation des femmes dans le groupe de la vérification, un domaine d'emploi non traditionnel pour les femmes. Grâce à ce programme de deux ans, les employées peuvent suivre un cours universitaire de six crédits sur place, et acquérir la formation, les compétences, l'appui et les renseignements voulus pour relever efficacement les défis du milieu de travail.

Le Programme de perfectionnement des cadres pour minorités visibles de Travaux publice et Services gouvernementaux Canada a été élaboré pour répondre au besoin d'améliorer les compétences des personnes visées et accroître les possibilités de perfectionnement pour les membres des minorités visibles. Le but du programme consiste à désigner des employés de haut calibre qui se sont reconnus en tant que membres des minorités visibles, de niveau EX équivalent, EX moins 1 et moins 2, et de ieur offrit des possibilités de formation et de perfectionnement qui leur permettront d'élargir leur expérience. Le programme, qui à ses débuts a bénéficié du FIMS, est maintenant financé totalement par le Ministère. En 1998, le programme sera ouvert aussi aux employés autochtones.

avec humour et émotions des changements que vit la société d'aujourd'hui et des difficultés du quotidien découlant des confrontations aux différences des autres. Plus de 338 employés du Ministère ont pris part à l'activité.

Environnement Canada a encouragé l'utilisation de régimes de travail flexibles permettant un meilleur équilibre travail/famille. Des services de gardes d'enfants sont disponibles dans quelques lieux de travail.

Formation et perfectionnement

Pour permettre aux membres des groupes désignés d'améliorer leurs compétences dans leur domaine de spécialisation ou d'acquérir de nouvelles connaissances, plusieurs ministères et organismes ont mis sur pied, souvent avec l'aide du Fonds d'innovation des mesures spéciales (FIMS), des programmes de formation et de perfectionnement à leur intention.

Le Centre de recherche sur la luite mannent anne de recherche sur la luite à lancé avec l'aide du FIMS une initiative visant à

Fonds d'innovation des (EMI3)

- Plusieurs ministères et organismes ont mis sur pied des projets grâce au FIMS.
 Le FIMS appuie les projets innovateurs des institutions fédérales qui visent à des institutions fédérales
- susciter d'importants changements dans les domaines :
- du recrutement;
- de la formation;
- de l'avancement;
- səndməm səb ətsoq nə nəitnism ub -
- des groupes désignés.
- initiatives liées à la gestion de la Initiatives liées à la gestion de la Uversile dans la fonction publique lédérale.

faire connaître les sciences aux étudiants autochtones. Les étudiants ont eu la chance d'acquérit des connuls autochtones. Les étudiants ont en ce scientifiques et de l'expérience en ce qui concerne les méthodes de laboratoire. Le projet comprenait une séance de sensibilisation aux cultures autochtones, qui a été organisée à l'intention du personnel par le chef de projet et les étudiants embauchés pour l'été. Ce projet et les étudiants embauchés pour l'été. Ce projet et les mieux se comprendre mutuellement.

Le FIMS a également aidé le Centre de recherche de Swift Current, d'Agriculture et Agroalimentaire Canada, à mettre sur pied un projet qui permettra aux femmes et aux mentine des minorités visibles d'acquérir l'expérience professionnelle dont l'expérience professionnelle dont l'expérience professionnelle dont l'active et actualiser leurs compétences active et actualiser leurs compétences

Ainsi, la majorité des ministères et organismes fédéraux adoptent comme principe fondamental qu'une bonne gestion des ressources humaines équivaut à une bonne gestion de la diversité. En vue d'aider leur d'une bonne gestion de la diversité, plusieur d'une bonne gestion de la diversité, plusieur d'entre eux offrent aux employés des d'entre eux offrent aux employés des d'entre eux offrent aux employés des dinformation et de sensibilisation, airquisment du matériel de promotion et material aux employés des distribuent du matériel de promotion et distribuent aux pied des projets particuliers.

Gestion de la diversité de la diversité des effectifs deviennent de plus en plus diversités, la gestion des diversifiés, la gestion des praliques philosophies et des praliques nouvelles permettant à tous les permettant à tous les permettant à tous les pontities permettants de la pontitie de la pontitie de la pontitie de la pontities de la pontities

affiches, invité des conférenciers et organisé des séances vidéos et des symposiums pour affiches, invité des conférenciers et organisé des séances vidéos et des symposiums pour les étudiants autochtones, afin de promouvoir la diversité. Parmi les idées innovatrices de la région de l'Ontario, un repas a été organisé en vue de réunir des fonds pour une pour l'élimination de la discrimination raciale, on a envoyé par courrier électronique un message à tous les gestionnaires. De plus, le Ministère a mis à la disposition des employés des profils culturels donnant des renseignements relatifs à l'histoire et à la culture des groupes immigrants.

In employed des Archives nationales du Canada et de la Bibliothèque nationale du Canada et de la Bibliothèque nationale de des employés des Archives et 16 p. 100 du personnel de la Bibliothèque nationale optent pour une semaine de travail comprimée. Aussi, afin de promouvoir la diversité dans leurs organismes, les Archives et la Bibliothèque nationale ont engagé des Autochtones afin « de nouer et de promouvoir des liens soutenus avec les collectivités autochtones ».

Allohres indigentes et du Yord Canada et la Commission canadienne des affaires politique out intorne leurs employés sur les régimes de travail ilexibles. Au nombre des options décrites, mentionnons le travail à temps partiel, la semaine comprimée, les heures flexibles, les congés de transition à la retraite et le télétravail.

n région du Ouébre, de Béveloppement des réssources humaines Canada, par l'entremise de son Comité consultatif sur les minorités visibles, a mené un projet de sensibilisation à la diversité de ses effectifs. La région a offert une pièce qui témoignait

CHAPITRE III

INITIATIVES DES MINISTÈRES ET DES ORGANISMES

Dans le but de faire avancer l'équité en emploi dans la fonction publique fédérale et aussi d'assurer une mise en œuvre efficace de la Loi sur l'équité en mutière d'emploi, les ministères et organismes entreprennent chaque année de nombreuses initiatives. Le chapitre III traite de quelques-unes de ces initiatives ayant eu lieu durant l'exercice 1996-1997.

semeinspro te est organismes

Promotion et gestion de la diversité

L'équité en emploi dans la fonction publique fédérale a comme objectifs de constituer un effectif qualifié et représentatif de la diversité de la société canadienne et de promouvoir l'égalité d'accès aux débouchés offerts en supprimant les obstacles et en

Équité en emploi

L'équité en emploi dans la fonction publique fédérale a comme objectifs: • de constituer un effectif qualifié

et représentatif de la diversité de

- la société canadienne;

 de promouvoir l'égalité d'accès

 aux débouchés offerts en supprimant
 les obstacles et en corrigeant les

 conditions qui ont empêché la

 participation et la distribution
 équitables des quatre groupes
- :səwwəj səj –

: ilos , sángisáb

- les bersonnes handicapées;les Autochtones;
- les membres des minorités visibles.

corrigeant les conditions qui ont empêché la participation et la distribution équitables des quatre groupes désignés, soit les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles.

Les projections démographiques de la population active révèlent qu'en l'an 2000, la majorité des nouveaux venus aur le marché du travail proviendront des groupes désignés : les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles. Ainsi, la main-d'œuvre se diversifie tapidement. Par conséquent, la gestion des ressources humaines doit intégrer des philosophies et des pratiques nouvelles philosophies et des pratiques nouvelles permettant à tous les employés d'apporter leur pleine contribution à la prospérité de la fonction publique canadienne.



Le rapport sur la situation des millante vitable alun la fonction puntante du la commandité par la Commission canadienne des droits de la personne en février 1997, commandité par la Commission canadienne des droits de la personne en février 1997, Le rapport invite le gouvernement fédéral à accroître ses efforts pour assurer le recrutement et l'avancement des minorités visibles. Lors de la publication du rapport, le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada a invité les chefs du personnel des le ministères qui avaient participé à l'étude à une rencontre pour discuter des recommandations du rapport et partager toute initiative que leur organisation entendait entreprendre à la suite des recommandations du rapport. Les recommandations de l'étude sont constructives et serviront à orienter les efforts du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, de même que ceux de l'ensemble de la fonction publique fédérale.

Le Comité directeur interministériel a été mis sur pied pour faciliter la coordination du projet et l'échange d'information. On a établi une adresse électronique afin de joindre le plus aumun possible de personnes handicapées, principalement celles atteintes d'une déficience visuelle. Le projet se terminera au cours du prochain exercice.

Les membres des minorités visibles

Le taux de représentation des membres des minorités visibles dans la fonction publique fédérale demeure bien en dessous du taux de disponibilité sur le marché canadien du travail (9 p. 100). Quoique leur niveau de représentation ait augmenté durant les 10 dernières années, passant de 2,7 p. 100 en 1987 à 4,7 p. 100 en 1997, il n'y a aucun doute que leur situation doit encore s'améliorer sensiblement. Dans le groupe de la direction, les minorités visibles représentent 2,5 p. 100.

membres des minorités visibles au sein du Canada au sujet du taux de promotions des la Commission de la fonction publique du analyse a été entreprise en partenariat avec publique sédérale en Ontario. Une autre examiner le recrutement au sein de la fonction de la fonction publique du Canada, pour préliminaire de concert avec la Commission du Canada a aussi réalisé une étude visibles. Le Secrétariat du Conseil du Trésor promotions des membres des minorités une incidence sur le recrutement et les tenus afin de cerner les variables qui auraient exemple, des groupes de discussion ont été sous-représentation de ce groupe. Par de définir le mieux possible le problème de emploi a mené plusieurs initiatives en vue En 1996-1997, la Division de l'équité en

permettre d'anticiper des hypothèses de travail et de proposer des projets et des initiatives qui seraient davantage ciblés.

groupe de la direction. Les résultats

preliminaires de ces analyses devraient nous

Rapport sur les minorités visibles et la fonction publique du Canada (1997) commandité par la Commission canadienne des droits de la personne:

Hocommondations pour la promodon seldisiv sérinonim seb

- L'engagement et le leadership de la haute direction.
- the manière de penser différente
 dons la fonction publique.
 un système de responsabilisation
- plus rigoureux.

 Des affarts plus marques face a l'avancement professione l'avancement professione des

minorités visibles,

• De la formation et du perleglionnoment plus Intensits pour les minorités visibles,

Ces forums découlent du mandat du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada en matière d'équité en emploi qui vise, entre autres, à promouvoir une meilleure compréhension de la culture et à insister sur le rôle crucial que jouent chaque ministère, chaque gestionnaire et chaque fonctionnaire lorsqu'il s'agit de mettre le mieux en valeur la diversité en milieu de travail et de tenir compte des différences individuelles.

Plus de 200 personnes provenant de tous les ministères ont participé aux cinq forums.

Les personnes handicapées

Canada et le Secrétariat du Conseil du Trésor Services gouvernementaux Canada, Transports protection de la vie privée, Travaux publics et les Commissariats à l'information et à la -new-parparent controvery angament plant la Commission nationale des libérations Environnement Canada, la Défense nationale, télécommunications canadiennes, le Service Canada, le Conseil de la radiodiffusion et des projet. Ce sont: Agriculture et Agroalimentaire Dix institutions fédérales ont participé au un projet pilote d'aménagements spéciaux. publique du Canada ont entrepris en 1996-1997 Canada et la Commission de la fonction fédérale, le Secrétariat du Conseil du Trésor du Afin de faciliter la participation des personnes



Le projet vise à mettre en valeur la qualité de vie au travail et à améliorer les projet vise à mettre en valeur la qualité de vie au travail et à améliorer les projet. Les coordonnateurs de l'équité en emploi dans les ministères et organismes ont distribué une trousse d'information et de promotion du projet. Les ministères participants devaient évaluer les besoins de leurs employés handicapés qui travaillent dans la région de la capitale nationale et dans l'Est ontarien en ce qui concerne les instruments de travail, les aménagements du milieu de travail et les horaires flexibles. Une quarantaine de personnes handicapées participent au projet.

Les Autochtones

Remarkent de Participation des Autochtones au marché du travail a été lancée en 1991, sous les auspices d'Affaires indiennes et du Nord Canada et du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, en collaboration avec la Commission de la fonction publique du Canada. Ce programme a été reconduit en 1996 jusqu'à la fin de la décennie. Le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada et la Commission de la fonction publique du Canada. Ce programme a été reconduit en 1996 jusqu'à la fin de la décennie. Le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada et la Commission de la fonction publique du Canada s'occupe surtout du volet externe (c.-à-d. les secteurs de indiennes et du Nord Canada s'occupe surtout du volet externe (c.-à-d. les secteurs de l'économie extérieurs à la fonction publique fédérale).

En prolongeant l'initiative, le gouvernement réitère son engagement d'améliorer la participation des Autochtones dans tous les secteurs de l'économie, y compris dans la fonction publique fédérale Cette initiative gurantina aussi qu'un nombre équitable de débouchés de recrutement seront destinés aux Autochtones.

Le volet interne de l'initiative portera plus particulièrement sur le perfectionnement de fonctionnaires autochtones afin d'accroître leur niveau de participation à tous les niveaux de la fonction publique téderale. Dans cette optique, le Secrétariat du Conscil du Trésor du Canada, de concert avec la Commission de la fonction publique du Canada,

en place d'activités précises, comme la Stratégie protessionnelle pour les Autochtones, des formins de discussions et des atellers régionaux sur l'équité en emploi et les questions autochtones. Une trousse d'information sur l'Initiative de participation des Autochtones l'Initiative de participation des Autochtones pour renseigner les ministères sur les objectifs de cette initiative.

Forums de discussion sur les questions autochtones

la Division de l'équité en emploi a organisé une série de forums pour mieux faire connaître les Autochtones du Canada de même que leur histoire, culture et expérience. Le thème central de ces forums était la contribution des Autochumen à la sociéte canadienne à l'aube d'une ère nouvelle.



consultation et de collaboration, un guide sera produit au cours de l'exercice à venir. d'aider les ministères, les organismes et les syndicats à appliquer les notions de fonction publique fédérale et pour déterminer des paramètres à ces activités. Afin discussions avec les syndicats pour définir ces notions et leur application dans la d'emploi touchant la consultation et la collaboration, le Secrétariat a entrepris des En vue de concrétiser les dispositions de la nouvelle Loi sur l'équité en matière

Groupes désignés

Les femmes

les participantes. Elles se voulaient aussi une interactives pour informer, renseigner et motiver Ces conférences se voulaient des interventions nationale) y ont participé. l'extérieur de la région de la capitale 62 ministères et organismes (26,5 p. 100 de carrière. Quelque 500 fonctionnaires de supérieurs qui cherchaient à poursuivre leur employées des niveaux intermédiaires et thème Un trajet personnel, s'adressaient aux des femmes. Ces conférences, ayant pour questions relatives au cheminement de carrière en emploi a organisé deux conférences sur les groupe de la direction2, la Division de l'équité femmes sur leurs chances d'accéder au Pour répondre aux préoccupations des

de participation et de leur grande popularité, le Secrétariat du Conseil du Trésor du beaucoup d'intérêt. Compte tenu du taux élevé supérieurs. Les conférences ont suscité leurs aspirations professionnelles comme cadres occasion pour les employées de s'interroger sur

professionnel des employées. Canada a conclu que ces conférences avaient répondu à un besoin personnel et

future, femmes ou hommes

À QUI S'ADRESSE LA CONFÉRENCE?

ıəuuosıəd

un trajet

(anada

CORL: 5002 bon: Lensemble des scrivires

Une trousse personnelle d'auto-évaluation

Des rencontres et des échanges avec des femmes cadres

Des ateliers interactifs et stimulants

Des conférencières dynamiques et captivantes

supérieurs, et plus encore

valeurs propres aux cadres

les stratégies de succès et les Explorez les compétences

au féminin

Les défis de carriere

Le Secrétariat du Conseil du Téésor vous invite à examiner de plus près

Routinel

1Buosaad 1

Voir tableau 3. Les femmes occupent présentement 23,0 p. 100 des postes de cadres à la fonction publique fédérale.

Comités consultatifs du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada

En 1996-1997, le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada a réactivé ses quatre comités consultatifs sur l'équité en emploi. La composition des groupes a été remouvelée et le mandat des comités a été fonctionnaires provenant de différents secteurs professionnels, ministères et organismes fédéraux dans tout le Canada, organismes fédéraux dans tout le Canada.

Les membres des groupes de consultation seront appelés à formuler auprès du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada des observations et des conseils sur les stratégies, les enjeux, les politiques et les initiatives touchant la mise en œuvre de l'équité en emploi dans la fonction l'équité en emploi dans la fonction publique fédérale.

Les quatre comités Consultatifs du SCT

- Le Comité consultatif du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada sur l'équité en emploi pour les femmes
- Le Comité consultatif du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada sur l'équité en emploi pour les Autochtones
- Le Comité consultatif du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada sur l'équité en emploi pour les personnes handicapées
- Le Comité consultatif du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada sur l'équité en emploi pour les membres des minorités visibles.

Conseil natière d'emploi l'équité en matière d'emploi

Le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada estime que les consultations avec les représentants des employés sont essentielles au succès de l'équité en emploi dans la fonction publique, en plus d'être une exigence de la nouvelle loi quant à la consultation et à la collaboration. Le Secrétariat a continué d'utiliser le Comité sur l'équité en matière d'emploi du Conseil national mixte pour consulter les syndicats sur des questions telles que le mandat révisé du Comité, les activités reliées à la mise en œuvre de la nouvelle Loi sur l'équité en matière d'emploi et le cadre de gestion connexe, le Règlement sur l'équité en matière d'emploi, une brochure et un manuel sur la déclaration volontaire, la stratégie et les documents de communication du Secrétariat relatifs à l'équité en emploi, ainsi que l'évaluation du Programme des initiatives de mesures spéciales.

Rôle du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada face à nouvelle Loi sur l'équité en matière d'emploi :

- Donner une orientation
- Formular at revoir des politiques et des priorités.
- offrir un leadership, des conseils
- et des orientations.
 Coordonner et diffuser les
- pratiques exemplaires.
- Recueillir, gérer et faire circuler les données en ce qui concerne l'aquito un amplet
- Gérer des activités centrales liées à l'équité en emploi.

les ministères et organismes à appliquer la publique du Canada peuvent offrir pour aider du Canada et la Commission de la fonction d'appui que le Secrétariat du Conseil du Trésor cerner les principaux outils ou activités d'emploi. La séance a également permis de de la nouvelle Loi sur l'équité en matière ceux des organismes centraux dans le contexte mieux saisir leurs rôle, cu responsibilite et pris part. L'atelier a permis aux participants de 100 coordonnateurs de l'équité en emploi ont organisé, le 24 mars 1997, un atelier auquel Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada a consultation sur la mise en œuvre de la Loi, le l'atelier du 27 novembre 1996 et aux fins de la En réponse aux questions soulevées lors de

Comité interministériel sur l'équité en emploi

nouvelle loi.

Le Comité interministériel sur l'équité en entre emploi est le fruit d'un partenariat conclu entre les ministères et organismes fédéraux et le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada. La coprésidence ministère/Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada du Comité rend coi Conseil du Trésor du Canada du Comité rend coi joué en contra ministère de contra de la contra

doit traduire la diversité de la composition de la population qu'elle sert. C'est dans cet esprit que des mesures ont été prises afin de s'assurer que les membres des quatre groupes désignés font et feront partie intégrante de toutes les initiatives qui entourent un manage de La Relève des objectifs rattachés à l'équité en emploi.

Consultations

Ateliers de travail

Le 27 novembre 1996, le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada a organisé, en collaboration avec le Conseil du renouvellement du personnel (un groupe de directeurs du personnel des ministères et organismes fédéraux), un atelier auquel 120 chefs du personnel, coordonnateurs de l'équité en emploi et vérificateurs dans les ministères ont participé.

L'atelier avait pour objet de sensibiliser les ministères et organismes aux exigences de la nouvelle Loi sur l'équité en matière d'emploi. Plus précisément, il s'agissait de leur faire prendre conscience de l'incidence du mandat de vérification de la Commission canadienne des droits de la personne que lui confère la nouvelle loi, de même que des critères et du processus de même que des critères et du processus de vérification établis par la Commission.

Exemples de questions soulevées lors des ateliers

- Quelle approche sera adoptée en matière de vérification des petits ministères et organismes?
- Quelle sera la signification de l'étude des systèmes d'emploi?
- Guel rôle joueront le SCT et la CFP auprès des ministères relativement au processus de vérification de la CCDP?
- CFP dans l'étude des systèmes d'emplol?
- Quelle sera la stratégie adoptée dans l'établissement des objectifs numériques?

L'atelier a permis aux ministères et organismes de commenter, dès le début, la pertinence du cadre de vérification, ainsi que les répercussions sur les opérations que du cadre de vérification, ainsi que les répercussions als Commission canadienne des droits de la personne dès l'automne 1997. Durant l'atelier, plusieurs canadienne des droits de la personne dès l'automne 1997. Durant l'atelier, plusieurs tempirie punt de leur expérience. Plusieurs enjeux ont été soulevés et des questions ont été du l'information pilote, ont punt de leur expérience. Plusieurs enjeux ont été soulevés et des questions ont été du Trésor de Canada et à la Commission de la fonction publique du Canada.

emploi devrait être offert de manière plus permanente durant le prochain exercice. En raison des réactions positives des participants, le Cours d'orientation en équité en En 1996-1997, deux cours pilotes ont été offerts, un en anglais et l'autre, en français.

Assemblée des chefs du Manitoba

ministériels ont pris part à une dernière cérémonie officielle de signature. Commission de la fonction publique du Canada, des sous-ministres et des représentants président de la Commission canadienne des droits de la personne, un commissaire de la juin 1996, le secrétaire du Conseil du Trésor, le grand chef de l' Assemblée, le établis en ce qui touche la mise en œuvre du programme d'équité en emploi. En politique sur l'équité en emploi du Conseil du Trésor et à l'intérieur des paramètres individuels ont été signés. Toutes les plaintes ont été réglées en conformité avec la une entente générale a été conclue avec 15 ministères, tandis que quatre accords Commission de la fonction publique du Canada et les ministères visés. En avril 1996, Conseil du Trésor du Canada a négocié les règlements en collaboration avec la cas ont été réglés en conciliation ou par une entente volontaire. Le Secrétariat du À l'exception des cinq cas n'ayant pas fait l'objet de mesures additionnelles, les autres organismes fédéraux (24 par suite de la restructuration du gouvernement de 1993-1994). discriminatoires étaient exercées envers les Autochtones dans 30 ministères et la Commission canadienne des droits de la personne alléguant que des pratiques En décembre 1990, l'Assemblée des chefs du Manitoba a déposé une plainte devant

étaient satisfaites des initiatives entreprises en réponse à l'entente conclue. discuter des pratiques concrètes. Toutes les parties ont publiquement déclaré qu'elles relativement à la mise en œuvre de l'entente, ainsi que de partager les succès et de chefs du Manitoba, en vue d'examiner les expériences vécues jusqu'à maintenant ministères assujettis à une entente en présence de représentants de l'Assemblée des En février 1997, une rencontre a eu lieu à Ottawa à laquelle ont participé tous les

La Relève

ayant comme mandat le renouveau de la fonction publique fédérale. les organismes centraux et les ministères. La Relève, une initiative gouvernementale elé En janvier 1997, la greffière du Bureau du Conseil privé a lancé, en collaboration avec

emploi revêt une importance particulière, surtout que l'administration publique fédérale sont le gage de la qualité et de l'efficacité de ses services. Dans ce contexte. l'équité en Canadiennes de façon moderne et dynamique, reconnaît que ses ressources humaines La fonction publique fédérale, dont le mandat est de servir les Canadiens et les

Évaluation du programme

de mesures spéciales en 1997-1998. succéder au Programme des initiatives relativement aux mesures qui pourraient complété, et des décisions seront prises programme. Le rapport d'évaluation sera gouvernement concernant l'avenir de ce appuyer la prise de décision du Cette évaluation était requise pour des initiatives de mesures spéciales. évaluation approfondie du Programme Canada a entrepris en mars 1997 une Le Secrétariat du Conseil du Trésor du

qu'entre les gestionnaires et les employés, au sein de la fonction publique fédérale afin relations entre les employés, ainsi les comportements, les attitudes et les progrès accomplis en vue de modifier Aussi, l'évaluation s'intéressera aux en emploi et le rendement de celles-ci. l'établissement d'initiatives d'équité mesures spéciales en ce qui concerne celle du Programme des initiatives de part de responsabilités des ministères et répondre aux questions entourant la L'évaluation tentera, entre autres, de

lors de l'évaluation Principales questions étudiées

- Sioldma na rendement des initiatives d'équité ce qui concerne l'établissement et le plus grande part de responsabilités en • Les ministères ont-ils assumé une
- la diversité? de promouvoir une bonne gestion de de la fonction publique fédérale afin gestionnaires et les employés, au sein employés, ainsi qu'entre les les attitudes et les relations entre les vue de modifier les comportements, • Des progrès ont-ils été accomplis en
- et efficaces? spèciales ont-elles été efficientes Programme des initiatives de mesures ub noitseg al 19 noitatration du
- encore pertinent? mesures spéciales est-il rentable et • Le Programme des initiatives de

Cours d'orientation en équité en emploi

mettre en œuvre les dispositions de la nouvelle Loi sur l'équité en matière d'emploi. des ressources humaines. Ce cours a été mis au point pour aider les employés à emploi à l'intention des employés du domaine de l'équité en emploi et de la gestion Commission de la fonction publique du Canada, le Cours d'orientation en équité en Le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada a conçu, en collaboration avec la

et la pertinence du Programme des initiatives de mesures spéciales seront aussi évaluées. programme seront également revues en termes d'efficience et d'efficacité. La rentabilité

de promouvoir une bonne gestion de la diversité. L'administration et la gestion du

Fonds d'innovation des mesures spéciales

30 d'entre eux étant reportés d'exercices antérieurs. ont été approuvés par le FIMS dont III étaient toujours actifs en 1996-1997, ministères totalisant quelque 4,8 millions de dollars. Entre 1994 et 1998, 166 projets partenariats d'un bout à l'autre du pays, en contrepartie de sommes investies par les a versé 6,5 millions de dollars pour financer des initiatives ministérielles et des importants du Programme des initiatives de mesures spéciales. En 1996-1997, il Le Fonds d'innovation des mesures spéciales (FIMS) est un des volets les plus

perfectionnement aux membres des groupes désignés. postes pour une période de courte durée, ont permis d'offrir plusieurs occasions de groupes désignés ont été nommés en 1996-1997. Ces nominations, la plupart dans des Grâce au Programme des mesures spéciales de recrutement, 198 membres des quatre Programme des mesures spéciales de recrutement

Vancouver, à Montréal, à Halifax et à Fredericton. une orientation personnalisée. Dans cette optique, des ateliers ont été offerts à a offert un plus grand nombre d'ateliers dans les régions, tout en continuant de fournir groupes désignés, le Service d'orientation professionnelle et du perfectionnement Afin d'accroître les chances d'accès à la catégorie de la direction des membres des Insmannobastray ob to allannussafory notionarie b sammargora

compétences en leadership. perfectionnement comme cadres et leur a donné la possibilité d'acquérir des de gestion. Ce programme a permis à 70 participants de se prévaloir d'affectations de prise à la suite du remaniement du mandat et de l'infrastructure du Centre canadien matière de leadership en mars 1997, un an avant la date prévue. Cette décision a été Au terme de quatre années bien remplies, on a mis fin au programme Diversité en

d'utilisation de la technologie d'accès spécial. universel à l'Internet, soit une mine de renseignements quant aux possibilités fonction publique du Canada et l'Université de Toronto ont lancé le Projet d'accès personnes handicapres de Péquipement natione dans 1992 na Longischmid sonnestoq comprend le Fonds des aménagements spéciaux, a servi à prêter ou à acheter aux Le budget du Centre de technologie et de gestion de la diversité pour 1996-1997, qui Centre de technologie et de gestion de la diversile et Fonds dex aménagements spécialix

cadre de leur affectation. participants au programme CAP (7 sur 19) ont puisé dans les fonds du PIMS dans le trois pour cent des participants à l'équité en emploi (3 sur 7) et 37 p. 100 des En 1996-1997, 10 participants à ces programme, un cem une famil du PANE. Quantantenpuum) sagunyag ta mamannongaftad ap ta suonmaaffo, p sino)

Aussi, en février 1997, un protocole d'entente a été signé entre le secrétaire du Conseil du Trésor et le président de la Commission canadienne des droits de la personne en vue de maximiser la collaboration entre les deux organismes dans la mise en œuvre de la nouvelle Loi sur l'équité en matière d'emploi. La Commission canadienne des droits de la personne a désormais le pouvoir d'effectuer des vérifications auprès des ministères et organismes afin de s'assurer qu'ils respectent la Loi.

Programme des initiatives de mesures spéciales

Historique et objectifs

Le Programme des initiatives de mesures spéciales (PIMS) est un programme du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada qui complète le programme plus vaste d'équité en emploi. Les objectifs du plus vaste d'équité en emploi. Les objectifs du organismes dans l'amélioration de la situation des membres des quatre groupes désignés (les femmes, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles); intégrer les principes de diversité à leur culture organisationnelle; et tenter de nouvelles approches organisationnelle; et tenter de nouvelles approches porteuses de succès et qui tiennent compte du porteuses de succès et qui tiennent compte du contexte actuel de la fonction publique fédérale.

Le Programme des initiatives de mesures spéciales (PIMS) offre aux ininistères et organismes un soutien financier, tochnique ou autre pour les aider à atleindre leurs objectifs en ce qui concerne:

- le recrutement;
- les promotions;
 le maintien en poste;
- la formation et le perfectionnement des membres de groupes

Administration du programme

La Commission de la fonction publique du Canada administre le PIMS au nom du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada. Ce programme qui a vu le jour en avril 1994 devrait prendre fin en mars 1998. La plupart des initiatives du PIMS sont mentes individuellement par les ministères et organismes, et le plus souvent financées selon un mode de partage des coûts. Ces initiatives facilitent l'intégration de l'équité en emploi et de la gestion de la diversité au niveau des ministères et organismes.

Les activités du programme comprennent divers volets: le Fonds d'innovation des mesures spéciales, le Programme des mesures spéciales de recrutement, les Programmes d'orientation professionnelle et de perfectionnement, le Centre de technologie et de gestion de la diversité et le Fonds des aménagements spéciaux. Le Cours d'alfectations et de perfectionnement (CAP) et Échanges Canada (EC) ont également reçu des fonds de PIMS,

Cadre de responsabilisation

La responsabilisation est un concept qui attire de plus en plus l'attention au sein de la fonction publique fédérale. Dans l'optique de la mise en œuvre de la nouvelle loi, la Division de l'équité en emploi a préparé un cadre de responsabilisation en vue d'aider régime législatif devant s'appliquer à la fonction publique fédérale. Le cadre de mars 1997, comprend trois composantes : les résultats attendus, les éléments du programme d'équité en emploi et les indicateurs de rendement. Les résultats attendus traduisent les objectifs ultimes de l'équité en emploi, tandis que les indicateurs de trendement sont des étalons qualitatifs ou quantitatifs qui montrent si des progrès ont été réalisés dans les activités et les programmes reliés à l'équité en emploi.

Ce nouveau cadre législatif offrait une occasion idéale d'examiner le mode de gestion de l'équité en emploi au sein de la fonction publique fédérale, particulièrement en ce qui concerne les activités exigées par la nouvelle loi.

- Dans bien des cas, il suffira seulement d'officialiser les pratiques déjà existantes.
- Dans d'autres, il faudra définir plus clairement les responsabilités, en vue de répondre aux exigences d'un des vérifications de la Commission canadienne des droits de la personne.

Partage des rôles et responsabilités

Dans ce nouveau cadre législatif. les rôles et responsabilités pour la mise en œuvre de la Loi sont partagés entre le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, la Commission canadienne des droits de la personne, les ministères et droits de la personne, les ministères et Trésor est l'employeur et les représentants des employés. Pour mettre en œuvre efficacement la Loi et son règlement du phyés, pour mettre en œuvre efficacement la Loi et son règlement in tallait s'assurer que chaque institution visée s'entend sur les rôles et responsabilités respectifs de chaque partie.

Le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada a mené au cours de l'année une série de consultations auprès de la Commission de la fonction publique du Canada, de la Commission canadienne des droits de la perso

Commission canadienne des droits de la personne, des ministères et organismes visés, ainsi qu'auprès des syndicats, en vue de préciser les rôles et responsabilités de chaque partie. Les résultats des consultations sont à la base d'un document qui sera distribué aux sous-ministres et aux chefs d'organismes durant le prochain exercice. Le document servira d'instrument de délégation.

NOISIN 3410N

poursuivre une carrière et à contribuer pleinement à la prospérité de la nation. laquelle tous les Canadiens et toutes les Canadiennes se reconnaissent, sont motivés à y Afin que la fonction publique fédérale continue à être une institution nationale solide dans Intégrons les principes d'équité, d'inclusion, de cohésion et de pertinence

non partisane, professionnelle et orientée vers le service au public. canadienne : il s'agit d'une valeur directement reliée à son mandat, soit une institution Afin que la fonction publique fédérale traduise la composition de la population Faisons de l'équité en emploi une valeur fondamentale

publique réceptive, souple, créatrice et capable de s'adapter au changement. employés issus d'horizons différents et aux perspectives variées, forme une fonction Afin de demeurer un secteur public dont l'effectif, qualifié, compétent et regroupant des deconnaissony que l'équité en emploi est un atout de la fonction publique détaile

Concrétisons notre vision

de l'organisation: Pour réaliser notre vision où l'équité en emploi est bien intégrée à la culture

en modifiant les comportements, les attitudes et les relations entre les employés, ainsi il faut changer la culture au sein de la fonction publique fédérale

importante, clairement liée aux valeurs et aux objectifs de l'organisation. en prêchant par l'exemple pour faire en sorte que l'équité en emploi soit une priorité nil faut s'assurer de l'engagement et du leadership de la haute direction

en faisant en sorte que l'équité en emploi fasse partie de l'énoncé des responsabilités et subsignatives set to some services set les superviseurs

toutes les activités touchant les ressources humaines. en prenant l'équité en emploi en considération dans la planification et la mise en place de il faut voir les liens avec les plans opérationnels et les plans de ressources humaines

centrale, en faisant la promotion des compétences nécessaires à la gestion efficace de en sensibilisant les employés et les gestionnaires des régions et de l'administration il faut communiquer et éduquer sur la raison d'être et les objectifs de l'équité

consultation, les conseils fédéraux régionaux, les syndicats, les ministères et organismes en consolidant des partenariats entre les membres des groupes désignés, les groupes de il faut chercher l'innovation et créer des partenariats

tédéraux, les divers paliers de gouvernements et le secteur privé.

soit liée aux objectifs opérationnels.

qu'entre les gestionnaires et les employés.

CHAPITRE II

INITIATIVES DE L'ORGANISME CENTRAL

Objectifs de l'équité en emploi sale :

- Constituer un effectif qualifié et représentatif de la diversité de la société canadienne.
- Promouvoir l'égalité d'accès aux débouchés en supprimant les obstacles et en corrigeant les conditions qui ont empêché la participation et la distribution équitables des membres des groupes désignés.

8

Comme employeur des ministères et organismes de la fonction publique fédérale, le Conseil du Trésor est chargé de mettre sur pied un ensemble de politiques, de programmes et d'outils pour aider à la mise en œuvre de la Loi sur l'équité en matière d'emploi et pour favoriser l'avancement de l'équité en emploi dans la fonction publique fédérale.

Ce chapitre décrit les principales initiatives entreprises en 1996-1997 par la Division de l'équité en emploi en vue de répondre aux objectifs de l'équité en emploi dans la fonction publique fédérale.

Encadrement stratégique et administratif en vue de la mise en œuvre de la nouvelle loi

Vision de l'équité en emploi a profité de l'entrée en vigueur de la nouvelle Loi sur l'équité en matière d'emploi pour entreprendre l'élaboration d'un cadre stratégique qui offritait la vision de l'employeur en matière d'équité en emploi dans la fonction publique fédérale pour les cinq prochaines années. Ce cadre situe l'équité en emploi

L'équité en emploi : une composante essentielle dans le renouveau de la fonction publique fédérale.

comme une composante essentielle dans le renouveau de la fonction publique l'étérale et fait ressortir sa contribution à repenser le rôle de l'État. Maintes consultations ont été menées auprès des ministères et organismes, de même qui auprès des ministères et organismes, de même qui auprès des ministères et organismes, de même de membloyés. Au cours du prochain exercice, la Division de l'équité en emploi prévoit distribuer le document aux gestionnaires et aux employés à travers le Canada.

Plus précisément, les principes énoncés dans l'encadré de la page suivante ont fait l'objet de consultations.

apparaissant sur le formulaire de déclaration volontaire, surtout dans le cas des personnes dont le handicap n'est pas évident, le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada a émis un « code de confidentialité », dans lequel on précise comment le caractère confidentiel des données recueillies par les ministères et les organismes fédéraux au moyen du formulaire de déclaration volontaire serait préservé conformément aux dispositions de la Loi sur la protection des renseignements personnels et de la Loi sur l'équité en matière d'emploi et de son règlement d'application. Le Secrétariat a aussi publié une brochure intitulée La déclaration volontaire de document d'information publique pour que les ministères et organismes s'en servent comme document d'information ou appui lors d'enquêtes menées en matière de déclaration volontaire.

Déclaration volontaire

Aux fins de la Loi sur l'équité en matière d'emploi et de son règlement d'application, les groupes désignés sont : les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les personnes qui font partie des minorités visibles. Quant à la déclaration volontaire au sein de la fonction partie des minorités visibles.

Quant à la déclaration volontaire au sein de la fonction publique fédérale, les définitions pour la collecte de données sur les groupes désignés minoritaires sont les suivantes :

UNE PERSONNE HANDICAPÉE (i) a une déficience ou un problème de santé de longue durée ou récurrent qui limite le genre ou la quantité de travail qu'elle peut exécuter sur les lieux du travail; OU (ii) estime qu'elle peut être perçue comme étant limitée quant au genre ou à la quantité de travail qu'elle peut exécuter en raison d'une déficience physique, mentale, sensorielle, psychiatrique ou d'apprentissage.

UN AUTOCHTONE est une personne faisant partie du groupe des Indiens de l'Amérique du Nord ou d'une Première nation, ou qui est Métis ou Inuit. Les termes « Indiens de l'Amérique du Nord » et « Première nation » signifient les Indiens non inscrits et les Indiens couverts par traités.

UN MEMBRE D'UNE MINORITÉ VISIBLE au Canada est une personne (autre qu'un pas de race ou de couleur blanche, peu importe le lieu de sa naissance.

publique fédérale1. composition de la fonction d'une information précise sur la fonctionnaires un rôle dans l'obtention volontaire donne à tous les faisaient pas partie. La déclaration désignés ou de confirmer qu'ils n'en déclarer membres de ces groupes fonctionnaires la possibilité de se continué d'offrir à tous les les ministères et organismes ont emploi. Au cours de l'exercice visé, fins de la mise en œuvre de l'équité en membres des minorités visibles aux personnes handicapées ou des dénombrement des Autochtones, des volontaire est la seule méthode de d'emploi réitère que la déclaration La nouvelle Loi sur l'équité en matière

Les ministères et organismes ont continué d'inclure les formulaires de déclaration volontaire aux lettres d'offre d'emploi aux nouveaux employés et aux personnes qui sont mutées dans de nouveaux postes.

Divers ministères et organismes ont tiré parti de l'adoption de la nouvelle loi pour obtenir de l'information à jour en menant des enquêtes auprès de en menant des enquêtes auprès de l'ensemble de leurs effectifs. Pour donner suite à certaines inquiétudes soulevées relativement à la soulèvées relativement à la confidentialité des données

La représentation basée sur la déclaration volontaire pourrait ne pas coïncider exactement avec la représentation réelle des membres des groupes désignés dans la fonction publique tédérale. L'information sur les femmes est tirée des systèmes administratifs.

en emploi concernant l'effectif, le plan et la réalisation. employés, les mises à jour de l'information, ainsi que la tenue des dossiers sur l'équité avec les employés, la consultation et la collaboration avec les représentants des L'employeur répond de façon continue à d'autres obligations telles la communication

Étape 1 : Enquête sur l'effectif

des systèmes administratifs. elle doit demeurer confidentielle. Quant à l'information sur les femmes, elle est tirée ou membre d'une minorité visible. L'information doit être fournie volontairement et permettre aux employés de s'identifier en tant qu'Autochtone, personne handicapée La Loi exige de l'employeur qu'il mène des enquêtes auprès de son effectif pour

Étape 2: Analyse de l'effectif

représentation au sein de l'effectif. des membres qualifiés de ces groupes, en vue de déterminer où il y a sousde l'organisation doivent être comparées à la disponibilité sur le marché du travail Il faut mener une analyse de l'effectif. Les données sur les groupes désignés au sein

Etape 3: Étude des systèmes d'emploi

de cerner les obstacles. l'employeur qu'il examine ses systèmes, règles et usages en matière d'emploi en vue Lorsqu'il y a sous-représentation des membres des groupes désignés, la Loi exige de

Etape 4: Plan d'équité en emploi

obstacles à l'emploi. Le plan doit aussi contenir des objectifs quantitatifs. des règles et usages positifs pour corriger la sous-représentation et pour éliminer les La Loi exige de l'employeur qu'il élabore un plan d'équité en emploi comprenant

Etapes 5 et 6: Suivi des progrès ainsi que revue et révision du plan

fonction publique fédérale en matière d'équité en emploi. permettre au président du Conseil du Trésor de faire état de la situation au sein de la progrès et qu'on révise le plan au besoin. Un rapport d'étape annuel est exigé afin de Après l'élaboration du plan d'équité en emploi, la Loi exige qu'on fasse un suivi des

Etape 7: Vérification par la Commission canadienne des droits de la personne

responsabilité de contrôler l'observation de la Loi par la fonction publique fédérale. La Loi confère à la Commission canadienne des droits de la personne la

iol əlləvuoM

- Les obligations sont plus claires et plus précises.
- La Commission canadienne des droits de la personne se voit conférer un mandat de vérification de l'observation de la Loi.
- L'employeur doit consulter les représentants des employés. Il doit aussi collaborer avec ceux-ci relativement à diverses questions, y compris l'élaboration, la mise en œuvre et la révision du plan d'équité en et la révision du plan d'équité en matière d'emploi.

la Commission canadienne des droits de la personne par la nouvelle loi constitue un changement important tant pour l'employeur de la fonction publique

fédérale que pour les autres employeurs visés. Aussi, l'employeur doit-il consulter les représentants des employés

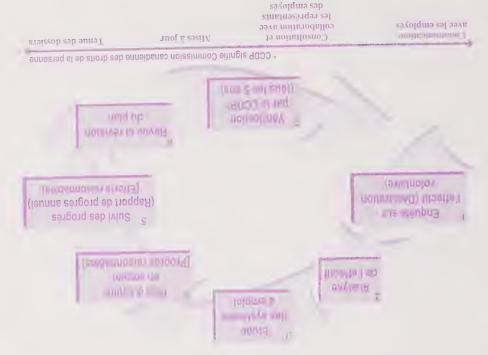
et collaborer avec eux relativement à diverses questions, y compris

l'élaboration, la mise en œuvre et la révision du plan d'équité en matière

revision au pian a equite en manere d'emploi.

Les principales obligations de la Loi sur l'équité en matière d'emploi et de son règlement d'application peuvent être résumées en sept étapes, comme le montre la figure ci-dessous.

Activités relatives à la législation



Nouveau cadre législatif de l'équité en emploi

Nouvelle Loi sur l'équité en matière d'emploi

La nouvelle Loi sur l'équité en matière d'emploi a reçu la sanction royale le 15 décembre 1995. La Loi et son règlement d'application, entrés en vigueur le 24 octobre 1996, créent un nouveau cadre législatif de l'équité en emploi qui régit les employeurs des secteurs privé et public de compétence fédérale. Ces employeurs étaient tenus de se conformer à toutes les exigences de la nouvelle loi à compter d'octobre 1997.

Au moment de l'entrée en vigueur de la nouvelle Loi sur

l'équité en matière d'emploi, celle de 1986 ainsi que son règlement d'application et les dispositions équivalentes de la Loi sur la gestion des finances publiques ont été abrogés.

Objectifs

La Loi a pour objet « de réaliser l'égalité en milieu de travail de façon que nul ne se voie refuser d'avantages ou de chances d'emploi pour des motifs étrangers à sa désavantages subis, dans le domaine de l'emploi, par les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les personnes qui font partie des minorités visibles, conformément au principe selon lequel l'équité en matière d'emploi requiert, outre un traitement identique des personnes, des mesures spéciales et des aménagements adaptés aux différences. »

(Article 2, Loi sur l'équité en matière d'emploi, 1995.)

La Loi a pour objet « de réaliser l'égalité en milieu de travail de façon que nul ne se voie refuser d'avantages ou de chances d'emploi pour des motifs étrangers à sa compétence et, à cette fin, de corriger les désavantages subis, dans le domaine de l'emploi,

• par les femmes,

fèdèrale.

à la compétence

et public assujettis

des secteurs privé

350 employeurs

enpildde's iod blique

ənbjənb k

- e les Autochtones,
- les personnes handicapées et
 les personnes qui font partie des
- les personnes qui font partie des minorités visibles... »

Article 2, Loi sur l'équité en matière d'emploi, 1995.

Obligations

Les responsabilités de l'employeur et celles des ministères et organismes demeurent sensiblement les mêmes aux termes de la nouvelle loi que celles qui étaient contenues dans la Loi sur la gestion des finances publiques. Cependant, les obligations sont plus claires et plus précises. Le mandat de vérification de l'observation de la Loi conféré à claires et plus précises. Le mandat de vérification de l'observation de la Loi conféré à

CHAPITRE |

ÉQUITÉ EN EMPLOI DANS LA FONCTION PUBLIQUE FÉDÉRALE

Équité en emploi et contexte canadien

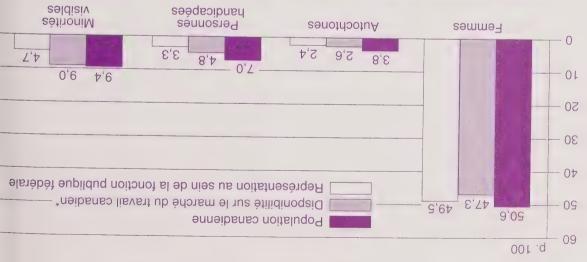
Le Canada est reconnu comme une démocratie, car il a su donner à sa diversité linguistique et culturelle, entre autres, un statut légal, social et politique enviable. Au cours des années, le cadre législatif quant à la diversité s'est raffiné par l'adoption de plusieurs lois comme la Loi sur la citoyenneté, la Loi sur les langues officielles, la Loi canadienne sur les droits de la personne, la Charte canadienne des droits et libertés, la Loi sur le multiculturalisme canadien et la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

Au fur et à mesure que les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les minorités visibles jouent un rôle plus actif dans notre société, on reconnaît davantage que pour réussir, à titre de nation, les Canadiens et les Canadiennes doivent intégrer les besoins, les vues et les façons de faire des divers groupes qui composent la mosaïque canadienne.

L'équité en emploi s'inscrit comme une composante clé afin d'actualiser de façon maximale toutes les possibilités qu'offre le Canada à l'aube du XXIº siècle. L'objectif ultime de la fonction publique fédérale est de bien servir tous les Canadiens et toutes les Canadiens et toutes les nationale solide dans laquelle tous et toutes se reconnaissent. Une fonction publique fédérale teprésentative sera davantage en mesure de comprendre et de servir les intérêts collectifs des Canadiens au et de servir les intérêts collectifs des Canadiens au mondialisation caractérisée par les grands changements mondialisation caractérisée par les grands changements économiques, démographiques, sociaux et culturels, le refeconomiques, demographiques, sociaux et culturels, le refeconomiques de modernales.

économiques, démographiques, sociaux et culturels, le renouvellement de la fonction publique fédérale doit accorder une importance particulière à la représentation de ses effectifs, reconnaître que l'équité en emploi est conforme aux pratiques de honne gestion des affaires et qu'elle s'inscrit comme une composante clé afin d'actualiser de façon maximale toutes les possibilités qu'offre le Canada à l'aube du XXIº siècle.

Représentation des groupes désignés



chiffrait à 27 296 855 personnes. On comptait alors 13 656 370 femmes, 1 016 340 Autochtones, 285 220 personnes handicapées et 2 525 480 membres de minorités visibles.

* Disponibilité sur le marché du travail canadien correspondant aux catégories professionnelles
de la fonction publique fédérale. Voir aussi les Notes techniques et le tableau 1.

Selon les données du recensement de la population de 1991, la population canadienne se

NOITOUGORTION

Le 15 décembre 1995, la nouvelle Loi sur l'équité en matière d'emploi recevait la sanction royale et, le 24 octobre 1996, la Loi et le règlement y afférent entraient en vigueur, créant ainsi un nouveau cadre législatif relativement à l'équité en emploi au Canada. Aux termes de ce dernier, le président du Conseil du Trésor est tenu de déposer devant le Parlement un rapport annuel qui fait état de la situation de l'équité en emploi dans la fonction publique fédérale au même titre et en vertu de la même loi que doivent le faire les secteurs public et privé assujettis à la compétence fédérale.

Ce cinquième rapport annuel sur l'équité en emploi dans la fonction publique fédérale décrit les activités d'équité en emploi couvrant la période allant du let avril 1996 au 31 mars 1997. Durant cet exercice, d'importants jalons ont été établis en vue d'assurer une mise en œuvre efficace de la Loi et de son règlement d'application. Le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada (le Secrétariat ou le SCT) a continué d'exercer son leadership et d'apporter son aide aux ministères et organismes qui doivent satisfaire aux obligations de la nouvelle loi.

Le chapitre I situe l'équité en emploi dans le contexte canadien, puis au sein de la fonction publique fédérale. Le nouveau cadre législatif de l'équité en emploi y est aussi présenté. La déclaration volontaire comme moyen de dénombrer les membres des groupes désignés au sein de l'administration fédérale y est également expliquée.

Le chapitre II fait état des principales activités entreprises par la Division de l'équité en emploi de la Direction des ressources humaines. Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, souvent en collaboration avec d'autres partenaires, pour faire avancer l'équité en emploi dans la fonction publique fédérale. Certaines activités ont été menées en vue d'assurer efficacement la mise en œuvre de la nouvelle loi. D'autres mesures ont été prises pour faire progresser l'équité en emploi de façon générale.

Le chapitre III fournit une description d'initiatives importantes menées par certains ministères et organismes en vue de mettre en œuvre l'équité en emploi au sein de leur institution particulière.

Le chapitre IV analyse les données statistiques sur la représentation et la répartition des membres des groupes désignés dans la fonction publique fédérale.



1 iste des tableaux
Quelques termes utilisés dans ce rapport
Données sur les membres des groupes désignés
Employés nommés pour une période déterminée
Ministères et organismes fédéraux xus seins ganismes et organismes per et et organismes per et
Effectif visé par le rapport 55
Fonction publique fédérale
Notes techniques 55
onnéses statistiquessonpiscia
EZ · · · · · · · · · · · · noisulono!

US																												•			Ċ		٠	•	٠	٠	•		•	•	. I	ΟĮ	dι	Иą	1.) (SU	()	11	38	Si)[)		
02			*				۰	• •	٠	٠	•		۰	۰	٠					۰	۰	٠	۰					۰		۰	•		۰	٠	٠	۰		• •	۰			٠				'SI	uc	11	0	ш	[0]	L	J		
6t · ·	•		٠		٠	• •	٠		۰	٠		• •	٠	٠	۰		• •		۰		٠	۰	۰	• •			•	۰	٠		۰		۰	۰	۰	0		• •	. 8	59	٩١	цэ	nı	eq	ш	Э	SE	u	U(SC	i.	ə,	H		
84					٠		٠		٠				٠	٠				٠		٠												Į	uc	οį	[]1	31	şι	ın	Ш	Ģ.	ΙI	S.Í.	u	0[əs	U	01] [].I	e(13)	4		
Lt					٠		٠		٠	٠			٠	٠	•			٠	٠	٠	٠]	[]	İĖ	37	e.	IJ	1 (эp) [10	ıg	ą.	I 1	e I	U	O]	əs	u	01	11	1,1	99	j Şb)	1 7		
97		•							٠				٠	٠	٠				S	9	w	IS	ĮU	gı	8.	IC)	S	Sí	Э) [1:	Э	Si	Э.	ĢI	18	TU	IIU	u	S)[u	0]:	28	u	01	11	IJ	99) Sh)	1		
St													٠	٠	٠			۰		۰	٠	٠										۰							. (ãe	g	.I	u	OI:	əs	u	01	11	Lſ	P.(i:))	1		
St																						Э	П	ət	иl	IC) [IS	S:	S	;ə) Į (LO	ıd	1 (əī.	JC	ig (911	e:) [31	U	TIC	əs	u	OI	11	1.1	12.0	de))	<u>т</u>		
14				٠									٠					٠											٠			10	ΟĮ	d	lu	eı	1.1) {	ød	Λ:	1 (י	ЦŒ) I	25	П	- : O1	11	1.1	20	12)	1		
I † · ·		۰		٠									۰		•				٠			٠					٠	•		•	۰						• 1	· 6	X	95	3 6	1	П	OI	25	II) ()	7; 11) T	20	12) /	1		
I † · ·				۰									٠					۰		۰		٠				٠					٠	٠	٠					٠) T T	20	0.	18	11	OI	מו); 111	7:	30	10	10	17	1		
04		٠				٠									•			۰									٠			•	٠			Se	a i	aı	IS	IΛ	Si) 21	IJ	OI	.~ HI	11	SE	'n	S	21	رد	II	2	TA	1		
04				٠								٠							٠							٠	٠	,		•					• I	٦:			• \$) ·	: ac	Ιp	า: `	חו	ימו	TP TP	37	11	4	15	1	יע	V T		
04																																																							
ee																																																							
eε	• •	٠		۰	• •	۰		۰	•	• •		٠	۰					•	٠	•				۰	۰	٠	٠		٠		٠	٠			•			٠			٠	٠				٠			Sə	èi	u	u	0	D	
																																														1	11	ê	J.	ļį	d١	g	ų;	C	
β ξ	٠.	٠														٠																								٠						S] 1	3 Į.	u	u ()].	П	, d	I		
εε																																																							
εε																																																							
Zξ																٠																						ə.	111	61	U)[07	U	10	111	211	31	o e	(1				
1E 2E		۰	• •	٠			• •	٠			٠				٠	٠	۰	۰								٠			•	٠				• •	• •					٠			S	uc	ļļ(ej	Įn	S	JC)				
08		•		•				٠				٠					٠	•	٠	•				٠	٠	•	٠		•	٠	•						S	90)))	B	19	S	ļU	ət	u a	ã	Bl	19	Ш	\forall	7				
62		٠		٠		•					٠					٠	٠							٠	٠	•				٠	•						٠			٠			٠	ļU	ət	u a	11	Lſ) (B	I				
72	• •			٠	• •	• •		۰			۰		• •		٠	٠	٠	٠	0					٠	٠	۰	۰	٠	•	٠	0	.1	u	อเ	ш	[ət	uı	10	113	9	J	Э	d	19	U	oi	g	W)L) F	1				
25	• •	•		۰	• •	• •		٠			٠		• •		٠	٠	۰	٠	۰					٠	٠	•	è	1	ļ	ĮS	SJ	ĘĮ	Λ	iþ) 1	el	Э	p	U	oi	18	93	3 :	(ə	u)į:	10	W	Ο.	Ы	1				
25	• •	•		•	• •		•	۰			٠				۰	۰	۰	۰	٠					٠	۰	•	٠	0	•	۰		•					٠	Se)U	IS	ļl	gi	g'i	0	19	S	I.G	Ą:	SĮ	u	ij	Λ			
25																							S	91	u	S	Ιl	u	[E	g	200	L	0	S	63	p	16	ə §	sə.	Ę	11	SĮ	u į	ш	S	ər) §	6	ΔĮ	1 E	31	11	u	T	
																																									•					I					_				
22								٠		۰					٠											• 6	S	9) [10	qı	IS	IΛ	1	Se	911	LI	ou	Ш	u	Si	əp	S) LG	qı	Ш	e u	u	SE	T					
12							٠								٠	٠	•					٠			٠		٠							٠	S	99	ed	ec)II	ou	g	Ч	SE	u	JC	SJ	(2)	d	SE						
02																																																							
61																																																							
61																																																				C			

TABLE DES MATIÈRES

	Conseil national mixte – Comité sur l'équité en matière d'emploi
3 T	Comites consultatins du accietant du Consent du trasas du amplioi
31	Comités consultatifs du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada
12	Comité interministériel sur l'équité en emploi
16	Ateliers de travail
16	Consultations Consultations
SI	La Relève
SI	Assemblée des chefs du Manitoba
b I	Cours d'orientation en équité en emploi
11	Évaluation du programme
71	Administration du programme
71	Historique et objectifs
71	Programme des initiatives de mesures spéciales
	Tallage up 3 solve and the properties of the solve sol
11	Cault at 12 points and 12 poin
11	Vision de l'employeurVision de l'employeur
6	de la nouvelle loide la nouvelle loi
6	Encadrement stratégique et administratif en vue de la mise en œuvre
6	Initiatives de l'organisme centralInitiatives de l'organisme
	Chapitre II
L	Déclaration volontaire Déclaration
	snoitagildO
† +	Objectifs
7	Nouvelle Loi sur l'équité en matière d'emploi
† -	Nouveau cadre législatif de l'équité en emploi
7	
3	Équité en emploi et contexte canadien
5	Équité en emploi dans la fonction publique fédérale
	Chapitre I



PRÉSIDENT DE LA CHAMBRE DES COMMUNES

Monsieur le Président,

Conformément au paragraphe 21(1) de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, j'ai l'honneur de soumettre au Parlement, par votre intermédiaire, le rapport annuel sur l'équité en emploi dans la fonction publique fédérale pour 1996-1997.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Président, l'assurance de ma très haute considération.

Le Président du Conseil du Trésor,

Marcel Massé

Décembre 1997



TANŻ UO TNACISŻA P

Monsieur le Président,

Conformément au paragraphe 21(1) de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, j' ai l'honneur de soumettre au Parlement, par votre intermédiaire, le rapport annuel sur l'équité en emploi dans la fonction publique fédérale pour 1996-1997.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Président, l'assurance de ma très haute considération.

Le Président du Conseil du Trésor,

Marcel Massé

Décembre 1997



Message du abaseaM

le suis heureux de déposer au Parlement le rapport annuel intitulé L'équité en emploi dans la fonction publique fédérale 1996-1997, aux termes de la nouvelle Loi sur l'équité en matière d'emploi.

Le Président du Conseil du Trésor,

Marcel Massé

Décembre 1997

Ce rapport est disponible en médias substituts

Publié par la Direction des affaires publiques Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada

NDLR:

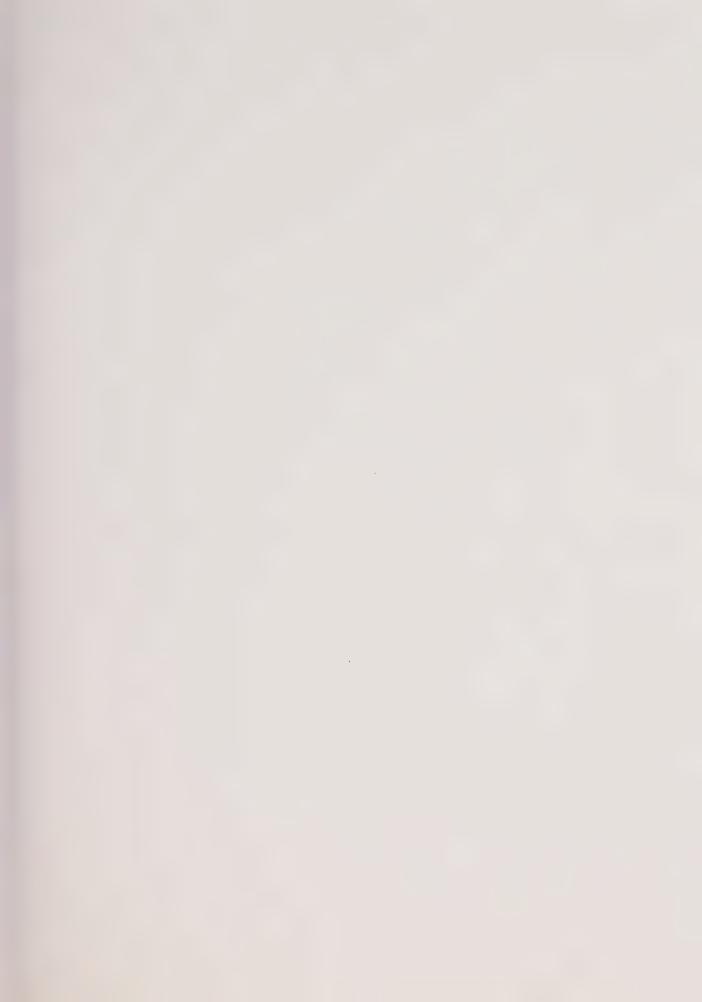
Pour ne pas alourdir le texte, nous nous conformons à la règle qui permet d'utiliser le masculin avec une valeur de neutre.

©Ministre des Travaux publics et des Services gouvernementaux Canada 1997

ISBN 0-662-63283-4 No de catalogue BT 1-9/1997

Ce rapport est également disponible en format Acrobat sur Internet à l'adresse suivante : http://www.tbs-sct.gc.ca/

L'équité en emploi dans la fonction publique fédérale 1996-1997



du Conseil du Trèsor

Président

L'équité en emploi dans la fonction publique fédérale 1996-1997





President of the Treasury Board

Président du Conseil du Trésor

Employment Equity in the Federal Public Service

1997-98



Employment Equity in the Federal Public Service 1997–98

Also available in alternative formats

Published by the Treasury Board of Canada Secretariat

[©]Minister of Public Works and Government Services 1999

Catalogue No BT 1-9/1998 ISBN 0-662-64079-9

This document is also available in Acrobat on the Internet at the following address: http://www.tbs-sct.gc.ca/



PRESIDENT'S MESSAGE

I am pleased to table in Parliament the annual report on *Employment Equity in the Federal Public Service 1997–98* pursuant to the *Employment Equity Act*.

Marcel Massé

President of the Treasury Board

1999



SPEAKER OF THE SENATE

Dear Mr. Speaker:

Pursuant to subsection 21(1) of the *Employment Equity Act*, I have the honour of submitting to Parliament, through your good offices, the 1997–98 annual report on employment equity in the federal Public Service.

Sincerely,

Marcel Massé

President of the Treasury Board



SPEAKER OF THE HOUSE OF COMMONS

Dear Mr. Speaker:

Pursuant to subsection 21(1) of the *Employment Equity Act*, I have the honour of submitting to Parliament, through your good offices, the 1997–98 annual report on employment equity in the federal Public Service.

Sincerely,

Marcel Massé

President of the Treasury Board



TABLE OF CONTENTS

Introduction	. 1
Chapter 1	
Employment Equity in the Federal Public Service	. 3
Important Issues Still Facing Members of Designated Groups	. 3
Employment Equity-related Activities	. 4
Self-identification	. 4
Workforce Analysis	
Employment Equity Plan	
Audits by the Canadian Human Rights Commission	. s . 6
Tagets by the Canadian Human Rights Commission	U
Chapter 2 Employment Equity Achievements of the Treasury Board of Canada Secretariat as a Central Agency	. 7
'Our Vision': A Strategic Framework	. 8
Implementing the Vision: A Management Framework	8
Sunset of the Special Measures Initiatives Program	
Dawn of the Employment Equity Positive Measures Program	
The Orientation to Employment Equity Course	
Electronic Access to the Employment Equity Division	
Consultations	12
National Joint Council/Joint Consultation Committee on	
Employment Equity	12
Interdepartmental Committee on Employment Equity	13
Consultation Committees on Employment Equity	13
Women	14
Aboriginal Peoples	14
Persons with Disabilities	
Members of Visible Minorities	15

760	
	Designated Groups: Highlights and Special Events
	Women
	The Aboriginal Workforce Participation Initiative
	Persons with Disabilities
	of Persons with Disabilities
	Persons with Disabilities
	Members of Visible Minorities
	The International Day for the Elimination of Racial Discrimination
	Chapter 3 Initiatives of Departments and Agencies
	Promoting and Managing Diversity
	Training and Development
	Recruitment 22
	Accommodation and Access
	Partnerships
	Chapter 4
	The Numbers
	Highlights 2
	Women
	Aboriginal Peoples
	Persons with Disabilities
	Persons in a Visible Minority Group

Overall Representation	30
Gender	
Employment Type	
Occupational Category	
Age	
Departments and Agencies	
Geographic Location	
Salary	
Hirings	
Promotions	
Separations	
Conclusion	41
Appendix	
Statistics	43
Technical Notes	43
The Federal Public Service	43
Report Coverage	
Federal Departments and Agencies	
Term Employees	
Data on Persons in the Designated Groups	
Terminology Used in this Report	
List of Tables	47



INTRODUCTION

Fiscal year 1996–97 was characterized by activities surrounding the implementation of the new *Employment Equity Act*. The past year marked the first full year under the new legislative framework that set out specific obligations with regard to the content of employment equity plans.

During the 1997–98 fiscal year, federal departments and agencies found themselves in a period of transition. This was marked by several challenges for those federal departments and agencies that recognize the importance of a workforce that reflects the Canadian population as well as the importance of diversity as a valued asset.

The Government of Canada is committed to employment equity. It is committed to achieving a workplace that reflects the diversity of Canadian society and to ensuring that every qualified Canadian has an equal opportunity for employment. It has maintained its leadership role in developing and implementing various measures to ensure the success of employment equity. In its strategic framework, 'Our Vision,' the Treasury Board of Canada Secretariat (TBS, or the Secretariat) made employment equity a fundamental component of the renewal of the federal Public Service, in keeping with the goals of *La Relève*.

La Relève has helped us focus on understanding the demographic profile and evolution of the public service. (...) This will contribute to the rejuvenation of the public service and make it more representative of the Canadian population as we move to the new millennium.

First Progress Report on La Relève, March 1998 Under the *Employment Equity Act*, the President of the Treasury Board is required to table before Parliament an annual report on the state of employment equity in the federal Public Service. This sixth annual report describes employment equity activities in the federal Public Service covering the period from April 1, 1997, to March 31, 1998.

Chapter 1 looks at employment equity in the federal Public Service. Future challenges as well as a summary of employment equity activities are described. Chapter 2 reports on the achievements of TBS as a central agency. The main activities of the Employment Equity Division of the Secretariat's Human Resources Branch, often in collaboration with other partners, are described here. These activities help to ensure progress in employment equity in the federal Public Service.

Chapter 3 outlines the employment equity initiatives of a number of federal departments and agencies. These are reported according to activities in the fields of promotion and management of diversity, training and development, recruitment, accommodation, access and consultations.

Finally, Chapter 4 presents statistics on the representation and distribution of members of the designated groups in the federal Public Service.

CHAPTER 1

EMPLOYMENT EQUITY IN THE FEDERAL PUBLIC SERVICE

The principles of equality and respect for diversity are woven through the various linguistic, religious, racial and cultural strands that form Canadian communities. These values are fundamental considerations in the TBS's policy-making processes and program decisions.

A wide range of measures and programs have been introduced and undertaken during this fiscal year to further employment equity. Departments are taking a long, hard look at the composition of their workforces and at their employment systems and support mechanisms, to create a workplace in which opportunities are open to all Canadians.

The federal Public Service is facing a world of change: most departments have now met their obligations under Program Review and have turned some of their attention to the renewal of the federal Public Service. It is recognized that there is a critical need to develop key competencies for the future. This must be achieved by finding an appropriate balance between targeted recruitment of new talent and skills and investing in today's public servants. The Clerk of the Privy Council has sought the assistance of every government department and agency in order to undertake major human resources planning activities that must include the objective of employment equity. This will ensure that the government continues on its path towards a representative workforce.

As it tries to make the federal Public Service a welcoming environment for women, Aboriginal peoples, persons with disabilities and persons in a visible minority, the government is faced with important challenges.

Important Issues Still Facing Members of Designated Groups

The percentage of women employed in the federal Public Service continues to rise. They can be found in management, administrative, scientific and professional positions. However, the federal Public Service must continue to work towards maintaining mechanisms that enhance women's participation at all levels within these groups, and refining its initiatives that bridge the entry of women into the Executive category.

Today more than 150,000 Aboriginal persons are post-secondary graduates. Despite this achievement, many Aboriginal youth are experiencing severe barriers to employment opportunities. As Aboriginal peoples continue to make their way towards self-government, the federal Public Service will endeavour to play a more active role in the development of skills to help them undertake new challenges.



It has long been recognized that Canadians with disabilities often encounter barriers in employment that prevent them from realizing the full range of employment and other opportunities that other Canadians enjoy. The federal government remains committed to forging partnerships with other levels of government and with private-sector organizations to develop programs and initiatives that will enable those persons to participate fully in all aspects of Canadian life, including careers in the public sector.

Representation of visible minorities within the federal Public Service continues to lag behind the profile of the Canadian population. In attempts to infuse the federal Public Service with new talent, recruitment efforts need to focus on this vast pool of skilled and talented workers.

Employment Equity-related Activities

The *Employment Equity Act* requires ongoing communication to employees about measures undertaken and progress achieved. Over the last decade, we have made steady progress towards our goals. Our diverse workforce will act as a strong foundation as we prepare to enter the twenty-first century.

The first year of the implementation of the new employment equity legislative framework proved to be a learning process for the federal Public Service. What follows is a summary of the employment equity-related activities that began or were continued under the new Act.

Self-identification

The process of self-identification is relevant to all employees, not just those who are Aboriginal peoples, persons with disabilities or members of visible minority groups. Through self-identification, every employee has an opportunity to indicate — at any time — that he/she is a member of one or more designated groups.

In keeping with the population identified for reporting purposes, self-identification information is published only for those employees who are indeterminate, seasonal or terms of three months or more and who were on active status on March 31, 1998. However, given that an employee's status may change during the period of employment, departments often collect self-identification information from all persons (such as casual employees and terms of less than three months) who are added to their payroll.

The TBS initiated measures to improve the process of reconciling data in the Employment Equity Data Bank with departmental data. This reconciliation often involves a review of employee-provided information to ensure validity with respect

to definitions under the *Employment Equity Act*. To facilitate the collection of reliable information, descriptions of the minority designated groups are provided on the self-identification questionnaire and in an accompanying self-identification brochure.

Workforce Analysis

During the past year, federal departments and agencies started to analyze the composition of their workforce. Such analysis requires a comparison of the current levels of representation of designated groups within a department's workforce with the appropriate data on external availability. There is a need to continuously collect and maintain data on recruitment, hiring, promotion, training and retention of members of the designated groups. The analysis is a very complex process, and the high turnover in the human resources community over the past year has made the task even more difficult. Currently, departments possess varying degrees of data expertise. The lack of analytical capacity has had a direct effect on the level of compliance with this requirement. The need for statistical and analytical skills is being addressed within the broader agenda of renewal strategies for human resources practitioners.

Employment Systems Reviews

Certain departments and agencies also conducted their first employment systems reviews under the new Act in order to determine the existence of barriers to employment for the four designated groups. In many departments, members of the consultative committees representing the four designated groups carried out the reviews. The barriers discovered included physical impediments limiting access to persons with disabilities. Other obstacles, such as unnecessarily restrictive job descriptions or organizational structures that made vertical career paths difficult, were found. Departmental initiatives, such as corporate culture surveys, are providing valuable insight into the identification of barriers and many departments have already taken steps to remove them from their practices and policies.

Employment Equity Plan

As in previous years, the employment equity plans of federal departments and agencies were filed with the TBS. These plans must now take into account the findings of their respective workforce analysis and employment systems review so that programs, initiatives and strategies will ensure progress towards a representative workforce. This year's plans have included initiatives such as targeted recruitment and outreach programs, diversity management training for managers, transparency in secondment and developmental assignment processes, and exit interviews to address problems in the retention of employees from the designated groups.

Audits by the Canadian Human Rights Commission

The past year saw the first employment equity audits conducted by the Canadian Human Rights Commission pursuant to its mandate under the new Act. Starting in the fall of 1997, the Commission first audited four departments and agencies that had volunteered to take part in a pilot audit project. These were Veterans Affairs Canada, the Canadian Radio-television and Telecommunications Commission, Citizenship and Immigration Canada and the National Parole Board. The pilot project enabled the Commission to test its audit procedures and train its auditors. The reports produced as a result of the pilot audits also gave TBS an opportunity to track the progress of departments in their implementation of the new Act.

The pilot audits revealed that departments are making progress in terms of accommodating employees, consulting employee representatives and implementing positive policies and practices. They were also found to have maintained their records in a satisfactory manner, including ensuring the confidentiality of those records. However, the analysis of workforces, reviews of employment systems and the setting of goals require further attention. As discussed above, these are challenges currently being faced by many departments and agencies.

After completion of the pilot audits, the Canadian Human Rights Commission, in consultation with the Secretariat, prepared a roster of other departments and agencies to be audited during 1998. It is anticipated that, by the end of that year, 22 additional departments and agencies will have been audited.

In the coming year, departments and agencies must continue their implementation of the new Act, monitor progress and revise their employment equity plans accordingly.

97–98

CHAPTER 2

EMPLOYMENT EQUITY ACHIEVEMENTS OF THE TREASURY BOARD OF CANADA SECRETARIAT AS A CENTRAL AGENCY

The introduction of new employment equity legislation was a major step towards improved management of human resources within the federal Public Service. Accordingly, the role of the Secretariat's Employment Equity Division has been changing over the past few years. As part of its responsibilities and service orientation, the Employment Equity Division has provided leadership and advice through the development of management frameworks, strategies and other tools in support of the work of departments and agencies in implementing the employment equity legislation.

With measurable objectives and attainable goals, employment equity will be a major determinant in the realization of a renewed and representative federal Public Service.

Employment equity's success is measured in terms of a representative public service where all employees welcome diversity. Defining our partnerships and networks within the Secretariat and within other government departments as well as with external entities, will ensure that our employment equity goals receive wide acknowledgement.

Kay Stanley, Assistant Secretary, Employment Equity Division

OUR MISSION:

To foster a human resources management philosophy that facilitates diversity particularly in relation to the four designated groups.

OUR STRATEGIC PLAN:

To set out a more integrated employment equity role within the overall scope of the Secretariat's human resources management.



The following are the major initiatives undertaken by the Employment Equity Division in 1997–98.

'Our Vision': A Strategic Framework

It was reported last year that the Employment Equity Division was developing a strategic framework that would articulate the employer's vision of employment equity in the federal Public Service for the next five years.

A federal Public Service that increasingly and consistently integrates the principles of fairness, inclusion, cohesion and relevance into its culture will attract and nurture the required skills and talents.

In November 1997, the Employment Equity Division distributed a document entitled *Our Vision:*Employment Equity in the Federal Public Service to managers and employees across the country. The result of consultations, this framework is a working guide for employment equity practitioners and interested individuals. It sets out the goals and key principles, core values and assets, environmental context and current situation of the designated groups, legislation and strategic actions.

Implementing the Vision: A Management Framework

In 1996–97, the TBS consulted with the Public Service Commission of Canada (PSC), the Canadian Human Rights Commission, the departments and agencies for which the Treasury Board is the employer, and the Bargaining Agents in order to ascertain each party's roles and responsibilities pursuant to the new *Employment Equity Act*. Last year's report indicated that the outcome of the consultations would form the basis of a TBS delegation instrument to be distributed to deputy ministers and heads of agencies.

The document entitled *Shared Responsibilities for Implementing the New Employment Equity Legislation* was developed by the Employment Equity Division and describes the functions delegated by the Secretariat to departments and agencies. It was distributed in June 1997 to all federal departments and agencies. This document, the result of broad-based consultations, is consistent with subsection 4(7) of the *Employment Equity Act* of 1995 and supports compliance with the legislation. It clarifies the roles and responsibilities of central agencies and departments with respect to the obligations contained in the new legislation, which are crucial to the success of employment equity in the federal Public Service. It also clarifies the expected results of compliance with the new Act, thus allowing for better accountability.

Included in the employer's management framework are documents entitled *A Guide for Employment Equity Practitioners*, which was produced by the National Joint Council, and the *Accountability Framework*, both of which were reported in the previous exercise. A new document entitled *Employment Systems Review: A Guide for the Federal Public Service*, was distributed in March 1998. The result of a partnership between the Secretariat's Employment Equity Division and the PSC, the guide is intended to be a reference document to help employment equity practitioners carry out the main steps of the review of their employment systems. Also included in the management framework are the biannual Progress Reports, which provide departments and agencies with data and a snapshot of their employment equity situation with respect to the representation of the designated groups.

Employment Systems Review:
A comprehensive examination
of an organization's policies and
practices to identify and permit
removal of systemic and attitudinal
barriers to employment
opportunities for persons in the
designated groups.

As part of its mandate to educate and assist, the Employment Equity Division has endeavoured to help departments and agencies prepare for audits initiated by the Canadian Human Rights Commission in early 1998. The Division tracks audit results so that it can further assist departments and agencies by addressing identified problems. It also held information sessions for the departments on the audit roster.

Finally, in 1997–98, a greater emphasis was placed on responding to the specific needs of departments and agencies by undertaking regional visits, among other activities.

It is the mandate of the Secretariat to provide, on behalf of the Treasury Board, strategic direction for employment equity in the federal Public Service, to foster a supportive environment, develop useful tools, define performance expectations, monitor results and provide feedback to departments and agencies.

Sunset of the Special Measures Initiatives Program

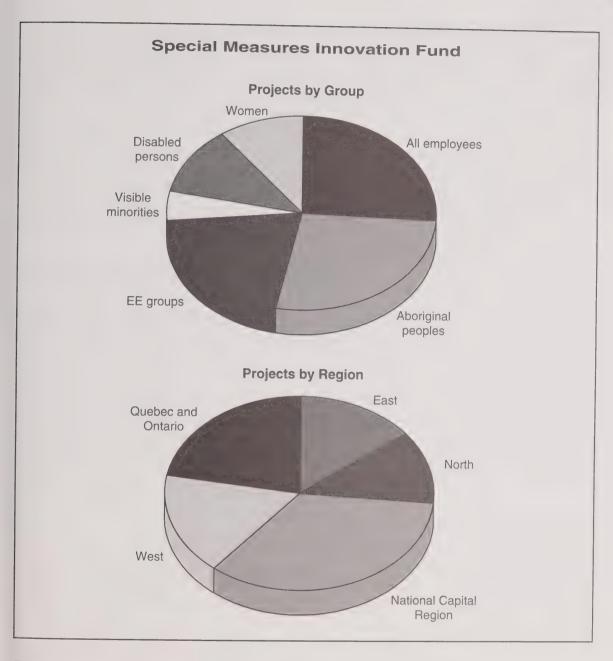
At the end of the 1997–98 fiscal year, the Special Measures Initiatives Program (SMIP) drew to a close.

The SMIP was a Treasury Board program administered by the PSC. It complemented the larger Employment Equity Program of the federal Public Service by providing departments and agencies with financial, technical, or other support to help them attain their employment equity objectives. These included the hiring, promotion, retention, and training and development of members of the four designated groups, namely, women, Aboriginal peoples, persons with disabilities and members of visible minorities. The activities of the program were divided among several components: the Special Measures Innovation Fund, the Special Measures Recruitment Program, the Diversity Management Technology Centre and the Career Consultation and Development Unit. The Program also supported the participation of employees within the Career Assignment Program and Interchange Canada.

The Special Measures Innovation Fund (SMIF) was the largest and most visible component of the SMIP. It provided opportunities for departments and agencies to develop cost-shared projects that responded to specific employment issues and needs. By 1997–98, there had been 166 SMIF projects funded at a cost of \$18 million. This was matched by another \$14.5 million from departments, for a total of \$32.5 million invested over four years. Many different projects and success stories with long-term effects ensued and one important positive outcome was the development of partnerships. Over half of the SMIF projects involved partnership arrangements and strategic alliances between departments and other groups. Many SMIF initiatives have been integrated into departmental plans and are supporting *La Relève* and other employment equity strategies. Numerous tools and projects were developed as well as a compilation of best practices and smart strategies that will assist departments and agencies in the development of alliances and in the sharing of employment equity knowledge.

SMIP underwent an extensive independent evaluation in March 1997. The program was reviewed in light of the following criteria: responsibility, progress, improvement and cost-effectiveness. Findings indicated that SMIP:

- was an incentive and increased departmental participation in the Employment Equity Program;
- aided in building interdepartmental partnerships;
- improved cultural awareness through diversity training projects; and
- helped to maintain, and even improve in some cases, the proportion of the designated groups within the federal Public Service during the downsizing period.



There were also some lessons learned from the evaluation of SMIP:

- interdepartmental partnerships work in times of downsizing;
- when recruitment opportunities are limited, departments can work on changing corporate culture; and
- sharing experiences and resources between departments is productive. This is particularly true when there is senior management commitment.

Dawn of the Employment Equity Positive Measures Program

There is still a need for special support programs for employment equity within the federal Public Service to ensure its continued progress across departments and agencies. Special measures provide an incentive for more active participation.

The Secretariat is developing a new program that will be called the Employment Equity Positive Measures Program. In addition to building on the successes and lessons learned from the SMIP, this new program will have a stronger regional focus, will emphasize cost-shared departmental projects, and will have a new governance structure under TBS leadership. The launch for this anticipated successor program is planned for 1999.

The Orientation to Employment Equity Course

The success of this course, which was developed and piloted in the 1996–97 fiscal year, was reported in the previous exercise. The course aims to increase understanding of federal Public Service employment equity issues, organizational realities and the legal obligations related to implementing the provisions of employment equity legislation.

Based on experience and feedback gained from the pilot, the course was redesigned and offered twice in 1997–98 in the National Capital Region, once in September 1997, and once in March 1998. In both cases, feedback was positive. The course will continue to be modified to meet the evolving needs of the participants. It will be offered nationally in both official languages through Training and Development Canada in the 1998–99 fiscal year.

Electronic Access to the Employment Equity Division

The Employment Equity Division's Publiservice and Internet sites, which are currently being developed, should be available on-line in the fall of 1998. They were created in response to the Division's desire to broaden the use of technology to disseminate information. The appropriate use of technology makes the most of available resources and ensures a comprehensive, single-window access to timely employment equity information, for example the tools and documents produced by the Division.

Consultations

National Joint Council/Joint Consultation Committee on Employment Equity

Within the forum provided by this committee, employers and employee representatives consult and collaborate on matters related to employment equity. At the national level, the TBS, the PSC and departments consult and collaborate with Bargaining Agents through the National Joint Council/Joint Consultation Committee.

In 1997–98, some of the issues dealt with in this forum included the final production and distribution of *A Guide for Employment Equity Practitioners*. The committee discussed issues concerning designated group representation data and the safeguard of self-identification information at the departmental level. Finally, through the National Joint Council, Bargaining Agents provided input to the document entitled *Our Vision: Employment Equity in the Federal Public Service*.

Following an April 1997 proposal to carry out joint training on the implementation of employment equity in the federal Public Service, a working group was formed to discuss possible initiatives. The Working Group on Joint Employment Equity Training will continue to meet throughout 1998 to develop recommendations with respect to training.

Interdepartmental Committee on Employment Equity

During 1997–98, the Interdepartmental Committee on Employment Equity, a partnership arrangement and information exchange network between departments and the TBS, continued to provide employment equity leadership. Its role is to provide a forum to further employment equity objectives by fostering the exchange of information, by identifying common issues and concerns of the employment equity community, and by promoting the continuous learning and development of employment equity specialists. It also provides a venue for consultation on TBS policies, guidelines and programs.

Membership in the committee includes one employment equity practitioner from each federal department or agency. Included as well are representatives of central agencies. All persons interested in employment equity can be present at any meeting and participate in the discussions. Consultation is an important mechanism in support of the employment equity community.

Consultation Committees on Employment Equity

Four Consultation Committees on Employment Equity, one representing each designated group, provide the TBS with feedback and advice on strategies, issues, policies and initiatives related to the designated group they represent. The committees are made up of members of designated groups from a cross-section of departments and representing a variety of levels, occupational groups and regions.

Members of the four Consultation Committees met in May 1997 to receive general orientation information on employment equity in the federal Public Service, to hear from the Secretary of the Treasury Board about government-wide priorities, to exchange information on issues of common interest, and to provide advice on key directions.

During the year, all four committees had an opportunity to provide input into the preparation of policy and implementation tools. Examples of key consultation issues include the review of the Special Measures Initiatives Program, the Our Vision: Employment Equity in the Federal Public Service document, the Employment Systems Review Guide and the Shared Responsibilities for Implementing the New Employment Equity Legislation document.

In addition, every committee dealt with other issues of interest to a particular designated group.

Women

Although the implementation of the Employment Equity Act remained the focus of much work, the committee continued to assess issues of significance to women across the federal Public Service.

In March 1998, the committee developed a presentation entitled "Employment Equity for Women," which addressed the question: "Is employment equity for women still an issue?" The presentation concluded that "while women have reached representation equal to their labour market availability, many issues facing women remain unresolved". The committee also developed documentation in support of the continued inclusion of women as a designated group, and it created a mission statement:

The Public Service of the 21st Century benefits from the diversity of women working at all levels and in every sector. Employment Equity for Women is Equity for All.

Aboriginal Peoples

In 1997–98, this committee was interested in developing an action plan that included co-ordination of a committee report on the ways in which Aboriginal peoples can best help to make the federal Public Service more representative. It also initiated work towards an Aboriginal Career Strategy to facilitate and support lateral transfers, deployments, assignments, training and career counselling for Aboriginal employees across occupational groups and levels in the federal Public Service.

Persons with Disabilities

This committee provided feedback and practical advice to the TBS on many issues, for example, job accommodation, retention and mobility of employees with disabilities, and flexible work arrangements. Two of the committee's members participated in the National Workplace Symposium for Persons with Disabilities as speakers.

The committee was consulted on the single-window concept and the amendments to the Provision of Services to Employees with Disabilities Policy. It was also debriefed on the results of the Job Accommodation Pilot Project for Employees with Disabilities. More information on these initiatives and projects is provided later in this chapter.

Members of Visible Minorities

As part of the evaluation of the Special Measures Initiatives Programs, the committee was consulted on issues of significance to visible minorities during the 1997–98 fiscal year.

Designated Groups: Highlights and Special Events

Women

International Women's Week

To celebrate International Women's Week (March 9 to 13, 1998), the Employment Equity Division of the TBS invited Dr. Linda Duxbury, Professor, School of Business, Carleton University, to present her research entitled Supportive Work Environments. Her work revealed that culture is at least, if not more, important than policies for supportive work environments. She found that employees in a supportive workplace were happier, suffered less stress and were more productive. Dr. Duxbury's research concluded that managers are key to achieving a supportive workplace. Supportive work environments must be viewed as an integral business strategy that involves planning, benchmarking and evaluation in order to be successful.

Aboriginal Peoples

Assembly of Manitoba Chiefs

The settlement of complaints with the Assembly of Manitoba Chiefs requires the implementation of employment equity initiatives for Aboriginal peoples within 18 federal departments. These agreements are in effect until 2001–02 and are being monitored by the Canadian Human Rights Commission to ensure compliance and the achievement of progress.

To ensure that the terms of the agreements are respected, the TBS facilitated a series of bilateral meetings held between the Assembly of Manitoba Chiefs and signatory departments in late January 1998.

Assembly of First Nations

In October 1997, the Assembly of First Nations National Chief met with the Secretary of the Treasury Board to discuss employment equity issues as these affect Aboriginal peoples. They agreed to develop a Memorandum of Understanding between the TBS and the Assembly of First Nations to facilitate co-operation in the promotion of employment equity for Aboriginal peoples. The Memorandum of Understanding signals a significant step for both organizations in the advancement of employment equity for Aboriginal peoples. Both parties will meet to review issues of common interest and progress under the Memorandum of Understanding.

Aboriginal Awareness Week

The TBS staged a series of activities and lectures in connection with Aboriginal Awareness Week (May 19 to 25, 1997). A celebration of Aboriginal culture, with singers and dancers from Walpole Island, Ontario, provided increased awareness and understanding. In addition, a learning event under the theme Aboriginal Mentors and Role Models featured guest panellists Dr. Olive Dickason, History Professor and recipient of the National Aboriginal Achievement Award for Lifetime Achievements, and Ms. Sara Beaudry, multiple medal winner, American Indigenous Games, and Ontario Representative on the National Native Role Model Program.

The Aboriginal Workforce Participation Initiative

The objective of the Aboriginal Workforce Participation Initiative is to increase the level of Aboriginal employment in both the federal Public Service and other sectors of the economy by the end of the decade. The initiative was launched in 1991 under the joint leadership of TBS and Indian and Northern Affairs Canada in collaboration with the PSC. It was renewed in 1996 thereby reaffirming the government's commitment.

The program contains internal and external components. The internal component aims to improve the representation and distribution of Aboriginal peoples in the federal Public Service through the implementation of comprehensive employment and retention strategies. The objective of the external component is to encourage commitment to similar action in the provincial and territorial public sectors, including their regulated agencies, and in the federally regulated private sector.

In 1997–98, the TBS and the PSC developed an information kit to promote the internal component of this initiative. With various facts, figures and key employment information about Aboriginal peoples, the kit provides practical assistance to managers. Dissemination of the kit is expected in the late fall of 1998.

Persons with Disabilities

Job Accommodation Pilot Project for Employees with Disabilities

The previous report described this special pilot project, undertaken by the TBS and the PSC and funded by the Special Measures Innovation Fund. The project aimed to enhance the quality of working life and to improve prospects for the job enrichment and advancement of participating employees. As part of the project, the workstations of 40 employees with disabilities were assessed.

The project ended with the 1997–98 fiscal year. An evaluation of the results revealed that it was successful in helping a number of federal departments and agencies in the National Capital/Eastern Ontario Region to lower barriers for persons with disabilities in their work environments. It also revealed that the great majority of accommodations were quite inexpensive. The data collected made it possible to assess the needs of employees

We all have a role to play in eliminating the myth that accommodations are expensive and represent an unreasonable cost.

with disabilities and to propose the establishment of a single-window approach for those employees who need accommodation. The project also established that job accommodation for persons with disabilities is an ongoing activity, as accommodation will still be required even when employment equity objectives are attained.

Single-window Concept for the Accommodation of Persons with Disabilities

In light of the results obtained in the Job Accommodation Pilot Project, the Employment Equity Division is developing a single-window concept for the accommodation of persons with disabilities. This pilot project will see the creation of a centre of expertise to help federal Public Service managers meet their policy and legal obligations to accommodate persons with disabilities and to help departments reduce barriers in the work environment of employees with disabilities.

Concurrently, the Employment Equity Division is reviewing the Provision of Services to Employees with Disabilities Policy, which provides for technical aids and attendant and other specialized services to ensure that the employment-related needs of employees with disabilities are met. The objectives of the review are threefold: to look at ways that would allow public servants with disabilities to move their assistive devices with them from job to job or from department to department; to seek ways of maintaining their accessibility to established information networks; and to determine how best to apply accommodation management practices.

The National Workplace Equity Symposium for Persons with Disabilities

The Symposium, held in Ottawa in January 1998, stressed the obligations that departments have to accommodate employees with disabilities. Organized by Human Resources Development Canada in partnership with the TBS, departments and agencies, and other organizations, the Symposium was attended by more than 200 persons. It initiated discussions around the issue that an inclusive work environment should take into account people's differences. Also, it reiterated the government-wide commitment to provide technical assistance, personnel and specialized services to meet the needs identified by employees with disabilities.

Members of Visible Minorities

The International Day for the Elimination of Racial Discrimination

The International Day for the Elimination of Racial Discrimination was marked by a half-day colloquium, which promoted a deeper understanding of the issues faced by members of visible minority groups. On March 26, 1998, Dr. Errol P. Mendes, Professor, Faculty of Law, University of Ottawa and Director of the Human Rights Research and Education Centre, was invited as a guest speaker. Dr. Mendes gave a presentation entitled Creative Force Behind Human Rights: Agenda for the 21st Century, in which he argued that to allow employees to draw on their diversity is crucial to a creative workplace. He suggested that diversity in the workplace must be understood as more than minority representation. This event heightened employees and managers' awareness of human rights issues and challenges affecting Canada in the coming years and encouraged discussion.

Systemic Discrimination Issues

In a decision rendered on March 19, 1997, a Human Rights Tribunal reported that it had found evidence of systemic discrimination against visible minorities employed at Health Canada. The Tribunal ordered that special corrective measures be implemented. The TBS worked with that department and the PSC to ensure that the Tribunal Order was successfully implemented and to determine which issues had implications for the federal Public Service as a whole.

CHAPTER 3

INITIATIVES OF DEPARTMENTS AND AGENCIES

As in previous reports, this chapter deals with some of the initiatives made by federal departments and agencies to promote employment equity in the federal Public Service and to increase designated group representation. Through these initiatives, the departments and agencies are applying the *Employment Equity Act* in concrete terms.

Departments and agencies must make efforts to retain employees who are members of designated groups while implementing workforce reduction measures that mean reduced employment opportunities. The challenge is to maintain or increase the representation rate of designated groups.

In general, departments and agencies carried out the activities provided for under the *Employment Equity Act* with respect to voluntary declaration, analysis of their workforces and the setting up of mechanisms for consultation and collaboration with designated group representatives and the unions. Most began an employment systems review and identified corrective measures to help close the gap between workforce representation and availability rates. Finally, they report that employment equity principles have been incorporated into their human resources action plans so as to strengthen their commitment, and that the value of a diverse workforce has been factored into their departmental *La Relève* plans.

More delegation of responsibility for the execution of employment equity programs to managers is also noted; managers are being given direct responsibility for the achievement of the objectives. In some cases, this responsibility is taken into account in their performance evaluations.

A number of other initiatives are worthy of note.

Promoting and Managing Diversity

Despite the challenges, federal departments and agencies continued to focus on the basic principles for successfully managing diversity through promotional activities.

The **Department of Canadian Heritage** held a national Diversity Forum in November 1997 to highlight diversity-related issues. The initiative was entirely organized by employees who are members of the department's employment equity consultative committees. About 250 people attended. Speakers representing the four



designated groups, private companies and the government led workshops on such topics as dispelling the myths, breaking through the glass ceiling, and personal empowerment and leadership.

In the interests of continuity, the **Royal Canadian Mounted Police** merged the employment equity program for its federal Public Service employees and the one for its members. It also combined the employment equity policies for these two groups into a single policy so that all staff are aware of the importance of the related responsibilities and obligations.

Public Works and Government Services Canada has a rewards program for exemplary practices or initiatives related to employment equity. Five equity awards were handed out in 1997–98.

Indian and Northern Affairs Canada is maintaining its commitment to provide all employees who are members of designated groups — and particularly Aboriginal peoples, who occupy 40 per cent of positions in the department — with a positive working environment. The department wants to improve and promote attendance and participation in the special activities of the Council of Elders, or Kumik. Over 700 individual appointments were made with 18 guest Elders from various First Nations and Inuit communities in 1997–98.

Health Canada organized diversity awareness sessions for its executives to help promote mentoring in a diverse working environment. The workshop was given several times in 1997–98. In addition, the Deputy Minister introduced an award for managers whose employment equity-related achievements were significant in both quantitative and qualitative terms, so as to recognize excellence in managing diversity. The award was presented for the first time in June 1997.

Training and Development

A number of departments and agencies launched initiatives to support the acquisition of professional experience by members of designated groups or the acquisition of new skills by managers.

At the **Public Service Commission of Canada**, an internship for two members of visible minorities ended during the fiscal year. The two interns were recruited in 1996 to take part in the Industrial-Organizational Psychologist Sponsorship Program, with the assistance of the Special Measures Initiatives Program. They are expected to obtain their doctorates in psychology in December 1998. The Commission intends to then offer them positions as psychologists.

At **Agriculture and Agri-Food Canada**, women obtained 75 per cent of development assignments under a career orientation program. The Research Branch placed 12 women in Government of Canada laboratories, with the support of the Visiting Fellowship Program in Canadian Government Laboratories.

Transport Canada took part in a technical training program funded by the Special Measures Initiatives Program. The training program gave members of designated groups an opportunity to receive training as aircraft maintenance technicians. The services of two women were retained until they obtain their licences.

At Public Works and Government Services Canada, career advancement programs in which members of designated groups participate were set up. The Executive Development Program for Visible Minorities described in our last report was expanded to the national level. Two Aboriginal engineers received job offers under the Western Region First Nations Technical Recruitment Initiative.

Revenue Canada continues to focus its efforts on achieving a more equitable distribution of women across occupational categories and giving them access to non-traditional jobs. In 1997–98, over 70 employees in Newfoundland and Labrador acquired the accounting skills needed to work in the Verification and Enforcement Division through the Edmonds Bridging Program, described in our last report. The program was created and introduced in the region during the 1996–97 fiscal year to help women obtain senior-level positions. The project also aims to create bridging mechanisms to enable women in low-level occupational categories to obtain positions in non-traditional fields. In view of the project's success, the Edmonds program's guidelines will be used as a model for similar programs for the other designated groups.

The **Department of Canadian Heritage** conducted a voluntary declaration survey in July 1997 and established a database in order to analyse the data on training. This will enable the department to measure the portion of the training budget allocated to members of designated groups. In addition, the Diversity at Work workshop was presented across the country during the 1997–98 fiscal year. It is funded by the Special Measures Initiatives Program and is part of the department's human resources action plan for *La Relève*. Managers are required to attend in order to acquire the human resources management skills and knowledge they need to sit on selection committees. About 300 managers have already taken this workshop.

In the fall of 1997, **Industry Canada** launched a training program for SIs, the second component of its Bridging Program. The Action Committee on Women's Issues at **Industry Canada**'s Women's Bureau had developed the Bridging Program to respond

to concerns about the large number of women in the workforce occupying administrative support positions (80 per cent). The program was approved by senior management in 1994 in order to support the professional development of women. It is funded by Industry Canada and receives additional support from the Treasury Board of Canada Secretariat's Special Measures Initiatives Program.

At Solicitor General Canada, women make up 58 per cent of the workforce. The department estimates that only 30 per cent of the 142 employees in this group belong to the support category. The department has constantly maintained a representation rate of women in the Executive group that is far higher than in the federal Public Service as a whole. Women occupy 45.5 per cent of positions in the EX group. Since March 1998, 46.6 per cent of the members of the department's Executive Committee have been women.

The New Brunswick Region of Human Resources Development Canada is helping employees who are members of designated groups by offering them counselling, development opportunities and transfers, among other things. The activities related to this initiative seek to promote the retention and development of members of designated groups at a time of workforce reduction.

Recruitment

Many departments and agencies are making a special effort to encourage members of designated groups to seek careers in the federal Public Service, despite limited recruitment.

As indicated in last year's report, the Canadian Space Agency launched a pilot project that gave students with disabilities the opportunity to do internships on both sides of the Atlantic. In 1997-98, it hosted a young paraplegic from France.

Public Works and Government Services Canada has mentoring, career counselling, transfer and assignment programs, and networking for employees who are members of designated groups. Under the Public Service Commission of Canada's Federal Student Work Experience Program, the department launched a summer jobs program for Aboriginal students.

To recruit new employees, the Canadian Dairy Commission's Human Resources Directorate posted its notices of competition at organizations dedicated to helping members of visible minorities.

The National Research Council of Canada supported the creation of a centre at Concordia University to promote access to science and engineering for Aboriginal students. The project's main objective is to increase the future pool of Aboriginal scientists and engineers at the national level. The centre will address the underrepresentation of Aboriginal peoples in science and engineering professions by combining research, curriculum development, networking, promotion and public awareness.

The Canadian Grain Commission is continuing a mentoring program with high schools in order to offer students who are members of designated groups work experience in the fields of management and science. In 1997–98, six high school students from visible minorities and three Aboriginal students from the Frontier School Division took part in the program.

The Prairie and Northern Region of **Transport Canada** distinguished itself in the recruitment and retention of Aboriginal employees. In October 1997, the Region retained the services of a human relations officer to deal exclusively with this issue. The officer began examining the possibility of using the services of Aboriginal organizations in the region, through the Assembly of Manitoba Chiefs, to distribute notices of competition, to discuss collaboration in promoting and announcing job prospects, and to begin talks on setting up an employment program for Aboriginal peoples. The Region made considerable progress in recruiting Aboriginal peoples. Between April 1997 and March 1998, five Aboriginal persons were hired and a number of developmental positions were created.

The Quebec Region of **Human Resources Development Canada** set up a program to support the recruitment and development of members of visible minorities. It is funded by the Special Measures Initiatives Program. Through this three-year program, the department has enabled 37 participants to acquire experience at human resources centres in Montreal, 28 of whom are still working for the department.

Accommodation and Access

The majority of departments and agencies are making efforts to ensure that the workplace is accessible and free of obstacles to the retention of employees who are members of designated groups.

The **Public Service Commission of Canada** used the services of the Neil Squire Foundation, a non-profit organization, to assess a workstation in order to adapt it to the needs of a person with a disability. In addition, sign-language interpreters are used when

employees with impaired hearing attend meetings or lectures, and a reader has been hired to help a visually impaired employee once a week.

The Canadian Environmental Assessment Agency has created bridging positions to give its support personnel opportunities for professional growth through the use of flexible work schedules and job sharing.

The **Immigration and Refugee Board** reports that telecommunications devices for the deaf are now available in all regions and that all its offices are now accessible to people with disabilities.

At the Canadian Human Rights Commission, the internal computerized complaints management system is being overhauled to make it accessible to employees with disabilities. In addition, the Commission has invited employees with special needs to report these before it moves its headquarters to its new premises.

Partnerships

Partnerships among federal departments and agencies, private enterprise and community groups, among others, proved fruitful and educational in 1997–98.

The **Passport Office** prepared a guide in collaboration with the **Public Service**Commission of Canada and the Treasury Board of Canada Secretariat. It will be used by the officials responsible for staffing at the **Office** during the employment systems review.

The **Department of Canadian Heritage** reports that a course entitled Partnering with Aboriginal Peoples was given in Calgary in order to facilitate the establishment of partnerships with Aboriginal groups. The course was designed in co-operation with local Aboriginal groups.

The Job Experience and Employment in the Public Service (JEEPS) for persons with disabilities project is a fine example of an intergovernmental partnership in which the partners' resources and needs are pooled so as to stimulate interest among all parties. This project offers a range of services for the Public Service Commission of Canada district office in Newfoundland, the Treasury Board of the Government of Newfoundland and Labrador, and people with disabilities in that province. Thanks to this project, the provincial public service has more jobs to offer and people with disabilities now have more opportunities to find a position in the federal Public Service and better access to professional development services.

Despite the limited recruitment opportunities at this time, the Canadian Space Agency is widening its recruitment sphere by working with the schools. Space Resource Centres in the Pacific and Prairies Region offered workshops with elementary school teachers in their region so as to enrich the curriculum and include space-related themes. It appears that nearly 500 teachers and 4,000 Aboriginal students benefited from this opportunity to learn about space careers. In the same vein, the Marsville program encourages both academic and co-operative learning. It is the largest space education program in Canada. Talks are under way to add two new cities to the program's national list, one in Yukon for Inuit students and the other in Saskatchewan for First Nations students.

The Research Branch of **Agriculture and Agri-Food Canada** is also working in partnership with the schools. It continues to take part in the Akwesasne Mohawk Board of Education's science fair, where a hundred students from grades 6 to 8 display their science projects. This effort is part of the department's long-term strategy to improve the representation rate of Aboriginal peoples by encouraging students to consider a science career in agriculture.



CHAPTER 4 THE NUMBERS¹

Highlights

The data in this chapter cover the fiscal year April 1, 1997, to March 31, 1998. The following are the highlights of this information.

WOMEN

- Women now make up slightly more than half of the federal Public Service workforce (50.5 per cent) and almost half of all indeterminate employees (48.4 per cent).
- A quarter of all employees in the Executive category are women (25.1 per cent), up from 23.0 per cent on March 31, 1997.
- One in 8 female employees was also a member of another designated group, compared to 1 in 10 a year earlier.
- Six of 10 persons hired into the federal Public Service were women, the same proportion as a year earlier.
- Six out of 10 women entered the federal Public Service via the Administrative Support category, down from 7 out of 10 a year earlier.
- · Women received slightly more than half (52.3 per cent) of all promotions.

Technical Notes that describe this report's statistical base start on page 41. They include an explanation of the population, which comprises indeterminate employees, term employees of three months or more, and seasonal employees. It does not include casual employees, students, terms of less than three months, or employees on leave without pay.



ABORIGINAL PEOPLES

- Aboriginal peoples comprised 2.7 per cent of the federal Public Service workforce, up from 2.4 per cent on March 31, 1997.
- Aboriginal peoples were 3.0 per cent of all new hires into the federal Public Service, up from 2.6 per cent a year earlier.
- Seven out of 10 Aboriginal employees entered the federal Public Service via the Administrative Support or Administrative and Foreign Service categories.
- · Most new Aboriginal employees were hired for a specified term (82.1 per cent).
- More than 7 in 10 Aboriginal employees work outside the National Capital Region.
- Aboriginal employees received 2.6 per cent of all promotions, in line with their internal representation of 2.7 per cent.
- Among indeterminate employees, 2.7 per cent of all separations were Aboriginal employees.

PERSONS WITH DISABILITIES

- Persons with disabilities represented 3.9 per cent of the federal Public Service workforce, up from 3.3 per cent as of March 31, 1997.
- Nine out of 10 employees with disabilities were indeterminate employees.
- Approximately 1 in 5 persons with disabilities was hired as an indeterminate employee.
- Just over half of all persons with disabilities entered the federal Public Service in the Administrative Support category, down from 2 out of 3.
- Employees with disabilities received 3.1 per cent of all promotions, slightly below their internal representation of 3.9 per cent.
- Persons with disabilities accounted for 4.2 per cent of indeterminate employees separating from the federal Public Service.

PERSONS IN A VISIBLE MINORITY GROUP

- Persons in a visible minority group represented 5.1 per cent of the federal Public Service workforce, up from 4.7 per cent on March 31, 1997.
- Almost 9 out of 10 employees in a visible minority group were indeterminate employees.
- Just about a quarter of all persons in a visible minority group were in the Scientific and Professional category, the same proportion as last year.
- Two-thirds of all employees in a visible minority group work outside the National Capital Region, the same proportion as among all employees.
- Of all new hires, 3.9 per cent were persons in a visible minority group, up slightly from 3.1 per cent a year earlier.
- Three in 10 persons in a visible minority group were hired as indeterminate employees, up from just over 1 in 10 a year earlier.
- The proportion of new employees in a visible minority group entering the Administrative Support category decreased (to 40.4 per cent, from 50.3 per cent in 1997); those entering the Administrative and Foreign Service category increased (from 22.8 per cent to 35.0 per cent).
- Employees in a visible minority group received 5.8 per cent of all promotions, slightly above their internal representation of 5.1 per cent.
- Persons in a visible minority group accounted for 4.4 per cent of separations by indeterminate employees.

Overall Representation

Progress was made in increasing the representation of all four designated groups over the fiscal year. Figures 1 and 2 present information on representation and compare this with workforce availability (see Technical Notes) for each designated group. These charts, as well as Figure 3 and Table 1, also provide historical information on the four designated groups over the last decade.

The comparison of current representation in the federal Public Service with 1996 workforce availability (i.e. with information from the most recent Census of Canada) shows:

- Women (50.5 per cent) and Aboriginal peoples (2.7 per cent) have representation rates that are currently higher than workforce availability of 48.7 and 1.7 per cent, respectively.
- Representation of persons with disabilities (3.9 per cent) was over four-fifths the workforce availability² (4.8 per cent).
- The gap between representation of persons from visible minority groups and their availability in the workforce (5.1 per cent versus 8.7 per cent) remains the largest among the four designated groups.

Gender

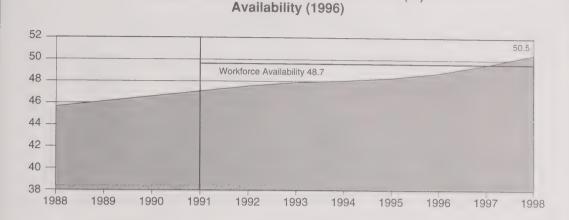
Table 2 presents the distribution of federal Public Service employees by gender as of March 31, 1998. The data reveal that almost 12 per cent of women were also members of another designated group, up slightly from a year earlier. All designated groups are reflected in this increase — women in a visible minority group, up to 5.0 per cent from 4.5 per cent of all women; women with disabilities at 3.7 per cent compared with 3.1 per cent; and Aboriginal women at 3.2 per cent up slightly from 2.9 per cent.

Employment Type

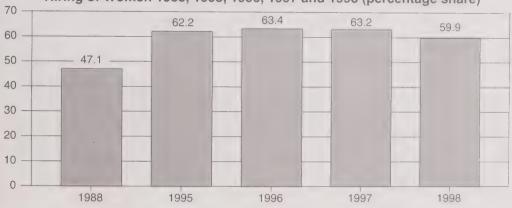
Table 2 also presents information by employment type. Over the last fiscal year, there was a slight decrease in the proportion of all employees who were indeterminate, from 87.4 per cent to 85.9 per cent. By designated group, as of March 31, 1998, the percentage of women who were indeterminate employees stood at 82.4 per cent, down from 84.0 per cent; indeterminate Aboriginal employees were at 82.2 per cent, down from 83.2 per cent; persons with disabilities were at 91.1 per cent, almost the same as a year earlier (91.3 per cent); and visible minorities were at 86.9 per cent, down from 88.1 per cent.

⁷ The source of availability data for persons with disabilities is the Health and Activity Limitation Survey, last conducted by Statistics Canada in 1991.

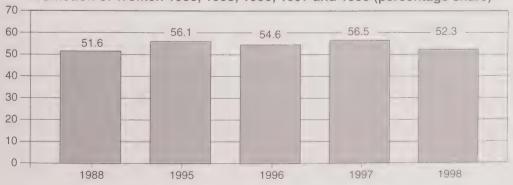
Figure 1
Women in the Federal Public Service
Representation of Women 1988 to 1998 (%)

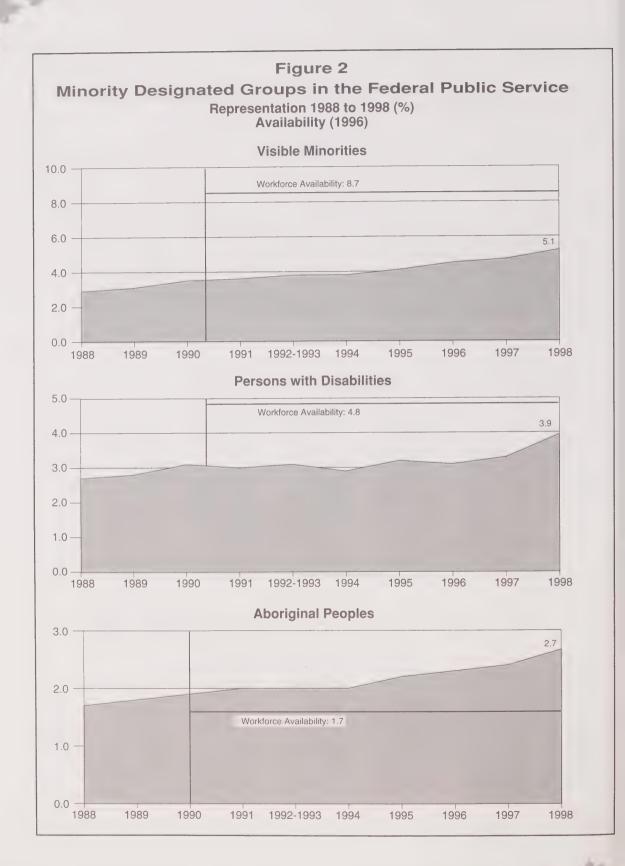


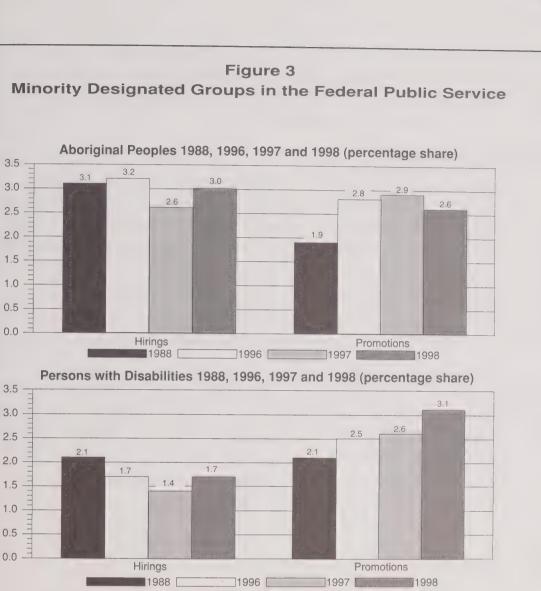
Hiring of Women 1988, 1995, 1996, 1997 and 1998 (percentage share)

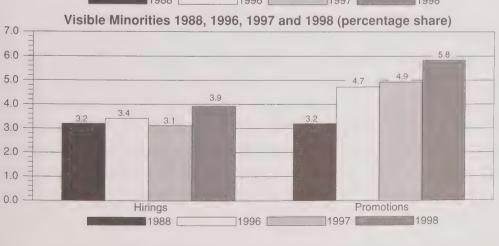


Promotion of Women 1988, 1995, 1996, 1997 and 1998 (percentage share)









Over the fiscal year, the number of term employees in the federal Public Service increased from 22,267 to 24,186 or 13.5 per cent of all employees. Over the past several years, a majority of term employees (7 out of 10) were members of the designated groups, and close to two-thirds were women.

Occupational Category

While the number of employees in the Executive category has been shrinking over the past few years, the proportion of women executives continues to rise. Table 3 shows that on March 31, 1998, women were one quarter of the Executive category, up from 23.0 per cent a year earlier and continuing the pattern of gradual increase in the 1990s.

Since March 1997, the proportion of women has also increased in four of the other five occupational categories and remained at 84.0 per cent in the female-dominated Administrative Support category. Half of all women are now found in the Executive, Scientific and Professional, and Administrative and Foreign Service categories.

The representation of Aboriginal peoples and visible minorities in the Executive category showed marginal increases over the fiscal year (from 1.7 to 1.8 and 2.6 to 2.8 per cent, respectively). Persons with disabilities experienced the highest proportional increase — from 2.2 to 2.9 per cent. Representation of these three designated groups was stable in the other occupational categories, the most significant change being from 9.0 per cent to 10.1 per cent for visible minorities in the Scientific and Professional category.

Age

Table 4 presents the age structure of the designated groups in 1997–98 by occupational category.

During the past three years of Program Review, many employees aged 50 or older were eligible to leave and left the federal Public Service through departure incentives. The proportion of all employees aged 45 and over rose to 42.5 per cent in 1997–98 from 41.3 per cent a year ago. Only visible minorities did not show an increase; its proportion of employees aged 45 or older declined slightly.

The gap between men and women aged 45 and over in the federal Public Service continued to expand this year where men aged 45 and over represented 48.4 per cent of all men, while women in the same age grouping represented only 36.7 per cent of all women, up from 35.0 per cent in 1996–97.

While the proportion of Aboriginal employees aged 45 and over rose from 31.4 per cent to 32.5 per cent of all Aboriginal employees this year, persons with disabilities and visible minorities continue to have much higher proportions in this age grouping — almost 54 per cent and 47 per cent, respectively.

Departments and Agencies

Although the size of most departmental populations decreased in 1997–98, in general, this did not have a negative effect on representational levels of the four designated groups. As was the case over the 1996–97 fiscal period, 15 of the 19 large departments (those with 3,000 or more employees) experienced reductions in the size of their populations.

Representation levels within individual departments and agencies continue to vary widely (Table 5). More than half the employees in nine of the large departments were women. As was the case last year for the Royal Canadian Mounted Police (federal Public Service staff) and Human Resources Development Canada, 8 in 10 and 7 in 10 employees, respectively, were women. Only at Fisheries and Oceans, with a relatively high proportion of occupations that have been considered 'non-traditional' for women — including fields such as engineering, natural sciences, and ship's officers and crews, for example — does the representation of women remain below 30 per cent.

In this, as in the past few years, six departments account for almost two-thirds of Aboriginal employees in the federal Public Service: Indian and Northern Affairs Canada, Human Resources Development Canada, Revenue Canada, Correctional Service Canada, Health Canada, and National Defence.

Aboriginal employees continue to be best represented at Indian and Northern Affairs Canada, where the proportion has increased to 26.1 per cent from 22.6 per cent a year earlier. This was again more than three times the proportion in the next highest department, Health Canada, which similarly showed an increase in Aboriginal representation (from 6.1 per cent to 7.2 per cent).

In almost all departments, the proportion of Aboriginal employees was at least 1 per cent. Of the 13 with lower than 1 per cent representation, 10 had a total population of less than 30 employees.

The Office of the Governor General's Secretary records the highest proportion of persons with disabilities (10.6 per cent). Among the large departments, the federal Public Service component of the Royal Canadian Mounted Police (6.9 per cent), Human Resources Development Canada (6.7 per cent), and Public Works and Government

Services Canada (5.9 per cent) were the leaders. Human Resources Development Canada continues to have the largest number of persons with disabilities in the federal Public Service (1,435) followed by Revenue Canada (1,175). These numbers have increased for both departments, from 1,384 and 959, respectively.

Revenue Canada, Human Resources Development Canada and Public Works and Government Services Canada remain the only departments with more than 500 employees in a visible minority group. All show increases in the size of their visible minority population and, together, they account for almost half (47.6 per cent) of all employees from this designated group in the federal Public Service. Almost 30 per cent of all employees in a visible minority group work at Revenue Canada. With 2,733 of these employees, Revenue Canada has almost three times the number in the next highest department. Revenue Canada is slated to become a separate employer in 1999. Its departure could have a significant effect on visible minority representation in the federal Public Service.

Among departments and agencies with more than 100 employees, the Immigration and Refugee Board continues to have the highest percentage of employees from a visible minority group (15.8 per cent). As it did last year, Citizenship and Immigration Canada (10.2 per cent) continues to lead the large departments.

Geographic Location

Data in Table 6 show that one third of federal Public Service employees (33.9 per cent) work in the National Capital Region. Among the designated groups, the proportion is slightly higher for women (35.4 per cent) and persons with disabilities (36.3 per cent), and slightly lower for visible minorities (32.7 per cent). Almost three-quarters of Aboriginal peoples work outside the National Capital Region.

The 1996 Census of Canada revealed some interesting aspects about the distribution of the Aboriginal and visible minority population and workforce, which may be compared with the distribution of the federal Public Service workforce.

Over 80 per cent of Aboriginal peoples are located in five provinces: Ontario (18 per cent), British Columbia (17 per cent), Manitoba (16 per cent), Alberta (15 per cent) and Saskatchewan (14 per cent). This compares to 66 per cent for the total population and 65 per cent for the federal Public Service. Only three Census Metropolitan Areas (CMAs)³ — Winnipeg, Vancouver and Edmonton — had more than 10,000 Aboriginal persons in their workforces. Together, these CMAs accounted for

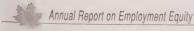
³ CMAs are defined by Statistics Canada and include all Canadian cities with a population of 100,000 or more.

14 per cent of the Aboriginal workforce. Although these CMAs accounted for a similar proportion (12.3 per cent) of the total Canadian workforce, only 9.2 per cent of the federal Public Service is located there. Close to two-thirds (63.8 per cent) of the federal Public Service workforce is located in the country's 25 CMAs, similar to the proportion for the Canadian workforce as a whole (67 per cent). By contrast, just over one-third of the Aboriginal workforce is found in these locations.

Over 95 per cent of the visible minority population is located in four provinces:
Ontario (53 per cent), British Columbia (21 per cent), Quebec (14 per cent) and Alberta (8 per cent). This compares to 84 per cent for the total Canadian population and just about 80 per cent for the federal Public Service workforce. Toronto, Vancouver and Montreal had the largest numbers of persons in a visible minority group and together accounted for 71 per cent of this designated group compared with one-third of the Canadian workforce but only 10 per cent of the federal Public Service workforce. Over 95 per cent of visible minorities compared with 67 per cent of the Canadian workforce were located within the 25 CMAs. Regions with the lowest presence of visible minorities in both the general and federal Public Service workforces were Newfoundland, New Brunswick, Prince Edward Island and Yukon.

Distribution of the Federal Public Service by Designated Group and Region of Work

	Women	Aboriginal Peoples	Persons with Disabilities	Persons in a Visible Minority
		perc	entage	
Yukon	53.5	17.6	2.9	1.4
NWT	49.0	23.1	3.2	2.9
British Columbia	48.3	3.3	4.5	10.9
Alberta	50.0	4.5	3.9	5.7
Saskatchewan	50.9	7.1	4.0	2.3
Manitoba	55.9	6.4	4.3	3.2
Ontario	52.2	2.0	3.9	6.2
Quebec	51.8	1.9	3.4	2.9
New Brunswick	49.6	1.4	3.6	0.8
Prince Edward Island	58.1	1.7	5.7	1.2
Nova Scotia	37.5	1.6	4.4	3.8
Newfoundland	39.4	3.6	2.3	0.4



Salary

All designated groups experienced increases in the proportions of employees earning \$50,000 or more. Table 7 reveals that 13.7 per cent of all women in the federal Public Service earned at least \$50,000 per year, a slight increase from 12.4 per cent a year ago, but still well below the 34.5 per cent for men. Only 29 per cent of all persons earning more than \$50,000 annually were women.

The proportion of Aboriginal employees earning at least \$50,000 per year rose to 14.8 per cent from 13.6 per cent last year and for persons with disabilities, the increase was from 17.6 per cent to 19.2 per cent. Close to 3 out of 10 persons in a visible minority group (28.3 per cent) earn at least \$50,000 annually, an increase from 27.2 per cent a year earlier. This relatively high proportion is still largely due to heavy representation of visible minority employees in the well-paying Scientific and Professional category.

Hirings

Tables 8 to 10 show the number of hirings — persons added to the federal Public Service payroll — between April 1, 1997, and March 31, 1998 (see Technical Notes in the Appendix). Six in 10 hires into the federal Public Service were women, down slightly from just above 6 in 10 a year earlier. There was also a noteworthy drop in the proportion of employees entering the Administrative Support category (from 54.2 per cent to 44.9 per cent). Eight in 10 hires into this category were women, the same proportion as in previous years.

The share of hirings for each of the minority designated groups increased slightly over the fiscal year. Persons in a visible minority group were 3.9 per cent of new hires compared to 3.1 per cent a year earlier; the share for Aboriginal peoples was at 3.0 per cent versus 2.6 per cent and, for persons with disabilities, the change was marginal from 1.4 per cent to 1.7 per cent of new hires.

The most common type of employment for people entering the federal Public Service continued to be term employment. Nonetheless, almost 2 in 10 new employees were taken on strength for an indeterminate period, compared to less than 1 in 10 a year earlier. With respect to the designated groups, 12.8 per cent of women, 17.7 per cent of Aboriginal peoples, 18.1 per cent of persons with disabilities and 30.6 per cent of persons in a visible minority group were hired for an indeterminate period.

The National Capital Region accounted for 31.1 per cent of all new hires into the federal Public Service. The proportions for women (29.1 per cent) and Aboriginal peoples (29.3 per cent) were slightly below, and for persons with disabilities (33.5 per cent), slightly above the National Capital Region's share of all new hires. By contrast, 45.2 per cent of all new visible minority employees were hired in the National Capital Region.

Quebec again led all areas (excluding the NCR) in the number of women hired but was replaced by Manitoba in the proportion of women (71.2 per cent) among new hires. While 16.7 per cent of all new employees joined the federal Public Service in the Prairie provinces, Manitoba, Saskatchewan and Alberta accounted for 32.5 per cent of all new Aboriginal employees. British Columbia accounted for 12.1 per cent of all new hires but 21.8 per cent of visible minority hiring.

Promotions

Tables 11 to 13 provide information on promotions. Just over half (52.3 per cent) of all employees promoted in 1997–98 were women, down from 56.5 per cent a year earlier.

Aboriginal peoples received 2.6 per cent of all promotions, generally in line with internal representation (2.7 per cent) of this group. For persons with disabilities, the share of promotions (3.1 per cent) was slightly below internal representation (3.9 per cent) while for employees from visible minority groups, it was above (5.8 per cent versus 5.1 per cent).

For the federal Public Service as a whole, 87.2 per cent of promotions during 1997–98 went to indeterminate employees, up from 78.1 per cent last year and 83.0 per cent a year earlier. This increase was also reflected for each of the designated groups, where the share of promotions received by indeterminate employees exceeds 80 per cent.

For three of the designated groups, the highest number of promotions involved movements to or within the Administrative and Foreign Service category, followed by the Administrative Support category. The order was reversed for persons with disabilities, although the numbers in the two categories were fairly close.

The Administrative and Foreign Service category and the Administrative Support category again account for 8 in 10 of all promotions received by women and persons with disabilities, and 7 in 10 for Aboriginal peoples. A little over a quarter of all promotions among persons in a visible minority group involved movements to or within the Scientific and Professional category.

Separations

The final three tables (14 to 16) present information on separations. These include employees whose appointment for a term or specified period ended during the 1997–98 fiscal year.

Close to two-thirds (62.3 per cent) of all separations involved persons in the designated groups, up from 53.6 per cent last year and 62.0 per cent a year earlier. All designated groups experienced an increase. Women accounted for more than half (52.2 per cent) of all separations, up from 47.9 per cent a year earlier. Likewise, the proportion of Aboriginal peoples in separations increased from 1.7 per cent to 3.0 per cent, persons with disabilities from 1.9 per cent to 3.3 per cent, and persons in a visible minority group from 2.1 per cent to 3.9 per cent.

CONCLUSION

Results from the first full year of implementation of the new *Employment Equity Act* underscored the commitment of the federal Public Service to attaining equity for designated group members and also highlighted the work yet to be done.

In the coming year, the TBS will continue to forge partnerships with other groups in order to improve the position of designated group members within the federal Public Service. It will continue its process of revising and updating its policies to reflect the provisions of the new legislation. The Policy on the Provision of Services to Employees with Disabilities and the general Employment Equity Policy should be released during the next fiscal exercise.

The TBS will also continue to develop tools and guidelines for use by employment equity practitioners in departments. These instruments will help managers determine the reasonableness of their efforts in employment equity and help them to establish appropriate goals for their departments and agencies.

Important challenges still remain in this area. For example, the implementation of employment equity in the federal Public Service must be based on accurate self-identification data, and this depends in great part on the co-operation of all employees. Also, as has been stated in this report, the analytical capacity of departments will have to be improved so that employment equity plans and goals are based on sound workforce analyses.

The TBS is committed to working with departments and agencies to ensure that Canada's Public Service is one that continues to respect both the spirit and the letter of the *Employment Equity Act* to better serve all Canadians.



APPENDIX STATISTICS

Technical Notes

This appendix presents statistical profiles of the designated groups in the federal Public Service as of March 31, 1998. It includes summary data on women, Aboriginal peoples, persons in a visible minority group, and persons with disabilities, as well as statistics on hirings, promotions, and separations of persons in these groups.

The Federal Public Service

Indatamainata tamas a Cali

The Treasury Board is the employer for the population comprising the federal Public Service as set out in the *Public Service Staff Relations Act*, Schedule I, Part I (PSSRA, I-I). Most of these employees are appointed according to the merit principle under the *Public Service Employment Act*, which is administered by the PSC.

As of March 31, 1998, the federal Public Service population comprised 187,187 persons, a decrease of 7,209 or 3.7 per cent from March 31, 1997. They were distributed as follows:

Total	187,187
Casual employees	4,844
Terms of fewer than three months	2,512
indeterminate, terms of three months of more, and seasonal	1/9,831

Report Coverage

This report includes information on indeterminate employees, term employees of three months or more, and seasonal employees. Because of the rapid turnover of students and casual employees, no information is reported on them. The statistics in this document also exclude Governor-in-Council appointees, ministerial staff, federal judges and deputy ministers, all of whom are also on the federal Public Service payroll.

As required under the *Employment Equity Act*, this annual report to Parliament presents information for the fiscal year beginning April 1, 1997, and ending March 31, 1998.

Federal Departments and Agencies

Under the PSSRA, I-I, the federal Public Service comprises more than 60 departments, agencies and commissions (listed in Table 5) for which the Treasury Board is the employer. These vary in size from departments with more than 3,000 employees to small institutions with less than 10 employees and in all provinces and territories.

Term Employees (Specified Period of Employment)

Effective June 1993, the *Financial Administration Act* was amended to change the definition of an 'employee' so that it included persons hired for a fixed duration of at least three months. Until then, a term employee for reporting purposes was an employee hired for six months or more.

Term employees fall into two categories:

- short-term employees appointed for fewer than three months; and
- long-term employees appointed for three months or more.

Since short-term employees are not required to self-identify, the statistics in this report include only long-term employees. However, during the course of their employment in the federal Public Service, some persons who are initially hired as short-term employees become long-term employees. When this change in status occurs and the employee does not self-identify, designated group representation may be under-reported. For this reason, departments and agencies have been asked to collect self-identification information from all persons being added to the federal Public Service payroll.

Data on Persons in the Designated Groups

The source for data in the statistical appendix is the Incumbent File, which contains information on all employees for whom the Treasury Board is the employer in accordance with the PSSRA, I-I. Data in the Incumbent File are derived monthly from the pay system of Public Works and Government Services Canada. Data on movements into (hirings) and out of (separations) the federal Public Service come from the Mobility File, a subset of the Incumbent File. Data on promotions come from the Appointments File administered by the PSC.

All tabulations, other than those for women, contain data obtained through self-identification, the process by which persons voluntarily identify themselves as being in one of the minority designated groups. These data are generated from the Employment Equity Data Bank maintained by the TBS.

The completeness and accuracy of employment equity data for the federal Public Service depend on employees being willing to self-identify and on departments providing opportunities for them to do so. Employees are given an opportunity to self-identify when they join a department's workforce and during departmental self-identification surveys or campaigns. And, at any time, they may simply fill in a self-identification form available from employment equity co-ordinators in the department.

Terminology Used in this Report

'Hirings' refers to the number of employees (indeterminate, terms of three months or more, and seasonal) added to the federal Public Service payroll during the fiscal year that the report covers. It is a measure of the flow of employees into the federal Public Service and may include more than one action for term employees.

'Promotions' refers to the number of appointments of employees to positions at higher maximum levels of pay — either within the same occupational group or subgroup, or in another group or subgroup — during the fiscal year covered by the report.

'Separations' refers to the number of employees (indeterminate, terms of three months or more, and seasonal) removed from the federal Public Service payroll during the fiscal year that the report covers. It is a measure of the flow of persons out of the federal Public Service and may include more than one action for term employees.

Separations include people who retired or resigned, as well as persons whose specified period of employment (terms) in the federal Public Service ended. People on leave without pay are excluded from the population counts derived from the pay-driven Incumbent File; however, they are included as separations when they leave the federal Public Service.

During the fiscal year April 1, 1997, to March 31, 1998, federal Public Service employment declined by more than 7,000 employees, or under 4 per cent.

'Indeterminate employees' refers to people appointed to the federal Public Service for an unspecified duration.

- 'Seasonal employees' refers to people who are hired to work cyclically for a season or portion of each year.
- 'Casual employees' refers to people hired for a specified period of no more than 90 days by any one department or agency during the fiscal year. Casual employees are not included in the employee totals for employment equity purposes.

'Workforce availability' refers to the distribution of people in the designated groups as a percentage of the total Canadian workforce. For the purposes of the federal Public Service, workforce availability is based only on Canadian citizens in those occupations in the Canadian workforce that correspond to the occupational groups in the federal Public Service.

98

LIST OF TABLES

Table 1

Representation of Designated Groups in the Federal Public Service

Table 2

Representation of Designated Groups in the Federal Public Service by Type of Employment and Gender

Table 3

Distribution of Federal Public Service Employees by Designated Group According to Occupational Category and Group

Table 4

Distribution of Federal Public Service Employees by Designated Group According to Occupational Category and Age

Table 5

Distribution of Federal Public Service Employees by Designated Group According to Departments and Agencies

Table 6

Distribution of Federal Public Service Employees by Designated Group and Region of Work

Table 7

Distribution of Federal Public Service Employees by Designated Group and Salary Band

Table 8

Hirings into the Federal Public Service by Designated Group and Region of Work

Table 9

Hirings into the Federal Public Service by Designated Group and Occupational Category

Table 10

Hirings into the Federal Public Service by Designated Group and Type of Employment

Table 11

Promotions Within the Federal Public Service by Designated Group and Region of Work

Table 12

Promotions Within the Federal Public Service by Designated Group and Occupational Category

Table 13

Promotions Within the Federal Public Service by Designated Group and Type of Employment

Table 14

Separations from the Federal Public Service by Designated Group and Region of Work

Table 15

Separations from the Federal Public Service by Designated Group and Occupational Category

Table 16

Separations from the Federal Public Service by Designated Group and Type of Employment

Representation of Designated Groups in the Federal Public Service

(PSSRA I-I, Indeterminate, Terms of Three Months or More, and Seasonal Employees)

	All Employees	Women	nen	Abor	Aboriginal Peoples	Pers with Dis	Persons with Disabilities	Perso Visible	Persons in a Visible Minority
		*	%	**	%	*	%	#:	%
Public Service Representation									
As of March 31, 1998	179,831	90,801	50.5	4,770	2.7	6,943	3.9	9,260	5.1
As of March 31, 1997	186,378	92,281	49.5	4,551	2.4	6,227	3.3	8,690	4.7
As of March 31, 1996	201,009	96,794	48.2	4,665	2.3	6,291	£.	8.981	4.5
As of March 31, 1995	217,784	103,191	47.4	4,783	2.2	6,935	3.2	8.914	4.1
As of March 31, 1994	224,640	105,621	47.0	4,492	2.0	6,623	2.9	8.566	. co
As of March 31, 1993	221,114	102,015	46.1	4,441	2.0	6,755	3.1	8,462	, co
Workforce Availability 1996 Census			48.7		1.7		4.8		8.7

1991 post-census Health and Activity Limitation Survey. They include only those occupations in the Canadian workforce that correspond Note: The data in this and other tables in this report cover employees defined for employment equity purposes in the Regulations to the Employment Equity Act. The workforce availability estimates are based on information from the 1996 Census of Canada and the to occupational groups in the federal Public Service.

TABLE 2

Representation of Designated Groups in the Federal Public Service by Type of Employment and Gender

(PSSRA I-I, Indeterminate, Terms of Three Months or More, and Seasonal Employees) - As of March 31, 1998

							Type of E	Type of Employment				
				Indeter	Indeterminate		Zerm >	Term ≥ 3 Months		Seas	Seasonal	
	All Emp	Employees	Gender			Gender			Gender		1	Gender
	31:	%	%	#	%	%	##	%	%	*	%	%
Federal Public Service												
Total	179,831	100.0	100.0	154,496	100.0	100.0	24,186	100.0	100.0	1,149	100.0	100.0
Women	90,801	50.5	50.5	74,805	48.4	48.4	15,671	64.8	64.8	321	27.9	27.9
Men	89,030	49.5	49.5	79,687	51.6	51.6	8,515	35.2	35.2	828	72.1	72.1
Aboriginal Peoples												
Total	4,770	2.7	100.0	3,921	2.5	100.0	810	3.4	100.0	33	3.4	100.0
Women	2,873	3.2	60.2	2,278	3.1	58.1	586	3.7	72.4	0	2.8	23.1
Men	1,897	2.1	39.8	1,643	2.1	41.9	224	5.6	27.7	30	3.6	76.9
Persons with Disabilities												
Total	6,943	3.9	100.0	6,328	4.1	100.0	588	2.4	100.0	27	2.4	100.0
Women	3,311	3.7	47.7	2,961	4.0	46.8	342	2.2	58.2	∞	2.5	29.6
Men	3,632	4.1	52.3	3,367	4.2	53.2	246	2.9	41.8	19	2.3	70.4
Persons in a Visible Minority												
Total	9,260	5.1	100.0	8,049	5.2	100.0	1,200	2.0	100.0	=	1.0	100.0
Women	4,552	5.0	49.2	3,822	5.1	47.5	725	4.6	60.4	2	9.	45.5
	4,708	5.3	50.8	4,227	5.3	52.5	475	5.6	39.6	9	0.7	54.6

Note: Shaded columns indicate the percentage representation by gender within each group of employees. Other percentages are of the Public Service total for all employees, women and men, respectively.

Distribution of Federal Public Service Employees by Designated Group According to Occupational Category and Group

/isible Minority 6.3 12.2 Persons in a 9.0 24 800 78 67 67 0 26 35 35 300 68 27 27 21 21 15 15 81 Persons with Disabilities 3.2 2.6 3.1 4.7 3.1 89 (PSSRA I-I Indeterminate, Terms of Three Months or More, and Seasonal Employees) – As of March 31, 1998 0.0 0.0 0.7 1.3 0.0 1.8 2.3 Aboriginal Peoples 58 8 2 0 0 9 4 1 4 5 0 4 21.5 25.7 33.5 34.2 0.0 52.0 35.6 100.0 34.8 47.3 73.5 34.8 8.7 15.1 25. Women 803 183 16 24 78 755 313 372 372 Employees 3,203 5,397 ,197 2,107 3,096 409 422 106 224 ,596 426 199 661 Economics, Sociology and Statistics occupational and Physical Therapy Architecture and Town Planning Engineering and Land Survey Defence Scientific Service Biological Sciences listorical Research lome Economics Actuarial Science Scientific and Professional Physical Science ibrary Science Occupational Category **lathematics leteorology** Agricultural Education Chemistry **dedicine** Auditing **Dentistry** Jursing orestry and Group Executive

TABLE 3 (cont'd)

Occupation and Group	Occupational Category and Group	All Employees	Women	nen	Abor	Aboriginal Peoples	Person	Persons with Disabilities	Persons in Visible Minor	Persons in a Visible Minority
			**	%	#	%	74:	%	#	%
H	Pharmacv	30	18	0.09	0	0.0	0	0.0	က	10.0
. «	Psychology	237	97	40.9	0	0.0	7	3.0	12	5.1
У	Scientific Research	1,755	238	13.6	9	0.3	31	1.8	211	12.0
SG	Scientific Regulation	423	146	34.5	2	0.5	9	4.3	44	10.4
SW	Social Work	39	20	51.3	Ŋ	12.8	2	5.1	-	2.6
: <u> </u>	University Teaching	138	œ	5.8	-	0.7	2	1.4	13	9.4
. <u>N</u>	Veterinary Medicine	31	10	32.3	0	0.0	2	6.5	9	19.4
Fotal		22,306	7,174	32.2	366	1.6	508	2.3	2,247	10.1
dminis	Administrative and Foreign Service									
AS	Administrative Services	14,073	9,194	65.3	354	2.5	614	4.4	449	3.2
9	Commerce	1,960	625	31.9	40	2.0	22	2.9	101	5.2
SS	Computer Systems Administration	8,889	2,626	29.5	120	1.3	319	3.6	208	8.0
	Financial Administration	2,258	933	41.3	53	2.3	86	4.3	186	8.2
FS	Foreign Service	1,081	310	28.7	19	1.8	21	0.	64	5.9
S	Information Services	1,593	1,025	64.3	37	2.3	53	3.3	37	2.3
M	Management Trainee	197	116	58.9	5	2.5	12	6.1	23	11.7
MO	Organization and Methods	312	159	51.0	က	1.0	14	4.5	7	2.2
H.	Personnel Administration	2,753	1,925	6.69	115	4.2	181	9.9	91	3.3
PG.	Purchasing and Supply	1,922	206	47.2	41	2.1	96	5.0	82	4.4
∑ A	Program Administration	34,317	18,383	53.6	686	2.9	1,423	4.1	1,706	5.0
H	Translation	826	479	58.0	က	0.4	34	4.1	19	2.3
W	Welfare Programs	2,019	991	49.1	88	4.4	73	3.6	99	3.4
Total		72 200	37,673	52.2	1.867	2.6	2.995	4.1	3.544	4.9

	0	. r.	- rc	3.7	2.5	0.0	5.	4	3.7	0.6	5.3	0.7	5.1	3.4		<u>+</u>	5.4	5.5	0.0	4.4	5.3		2.5	0.7	1.5	2.7	4.7	5.5	0.0	4.0	1.5	6.	2.2	5.1
	C	7 0	25	198	30	0	36	20	-	2	144	9	28	527		-	2,069	86	0	233	2,401		119	4	107	108	31	37	0	9	20	80	450	9,260
	00	0	6.2	2.6	6.	0.0	2.7	<u>ග</u>	0.0	0.8	2.7	0.8	3.4	2.6			5.4	3.4	26.4	3.3	5.1		1.9	0.3	3.1	4.9	4.4	2.1	0.0	4.7	9.0	1.7	5.9	3.9
	C	0	30	143	23	0	64	19	0	က	75	7	38	411		က	2,088	61	14	173	2,339		92	2	226	195	53	14	0	7	∞	24	297	6,943
	0.0	0.6	1.0	1.5	+-	0.0	3.4	1.6	0.0		2.3	-	1.6	8.		2.2	3.5	<u>-</u>	3.8	2.7	3.3		5.4	2.9	2.6	3.1	2.3	8.4	0.0	ر دن	-	0.3	3.3	2.7
	0	က	22	83	13	0	79	∞	0	4	62	9	18	285		2	1,349	10	2	142	1,514		262	17	185	123	15	22	0	2	15	4	089	4,770
	0.0	7.1	27.7	23.3	2.9	0.0	25.2	16.7	18.5	14.7	55.9	4.2	7.3	24.7		29.7	82.4	79.5	60.4	98.5	84.0		19.9	4.1	3.7	30.2	1.5	53.2	3.5	52.7	4.6	2.3	14.2	50.5
	0	33	133	1,260	35	0	295	81	Ŋ	53	1,530	38	833	3,846		27	31,649	1,419	32	5,201	38,328		096	∞	268	1,195	0	360	4	79	61	32	2,977	90,801
	13	466	481	5,413	1,206	2	2,358	486	27	361	2,735	902	1,130	15,583		91	38,426	1,786	23	5,278	45,634		4,832	578	7,207	3,961	ion 663	229	115	150	1,321	1,401	20,905	179,831
	Air Traffic Control	Aircraft Operations	Drafting and Illustration	Engineering and Scientific Support	Electronics	Educational Support	General Technical	Primary Products Inspection	Photography	Radio Operations	Social Science Support	Ship's Officers	lechnical Inspection		Administrative Support	Communications	Clerical and Regulatory	Data Processing	Office Equipment Operation	Secretarial, Stenographic, Typing		tional	Correctional Services	Firetighters	General Labour and Trades	General Services	Heat, Power and Stationary Plant Operat	Hospital Services	Lightkeepers	Printing Operations	Snip's Crew	Ship Repair		Total Public Service
I COLLINS	A	AO	QQ	E E	d		<u> </u>	<u>a</u>	ΡΥ	9 :	<u></u>	S i	= ;	lotal	Admir		E C	DA	J 5	N F	lotal	Operational	S E	품 (מ ב	<u> </u>	2 -			2 0	T'S	rotal	Total



TABLE 4

Distribution of Federal Public Service Employees by Designated Group According to Occupational Category and Age

of Employees) - As of March 31 1998

Occupational Category Ac	Age	All	Wol	Women	Abol	Aboriginal Peoples	Perso	Persons with Disabilities	Perso	Persons in a Visible Minority
			*	%	*	%	#	%	*	%
	00 30	Ŧ	C	0	C	0.0	0	0.0	0	0.0
Executive	30-34	- ਨ	> 00	52.53	, m	20.0	0	0.0	0	0.0
	35-39	121	20	46.3	7	5.8	က	2.5	5	4.1
	40-44	426	176	41.3	0	2.1	52	1.2	F	2.6
	45-49	1.094	342	31.3	23	2.1	44	4.0	59	2.7
	50-54	1,035	172	16.6	=	1.1	26	2.5	27	5.6
	55-59	409	43	10.5	4	1.0	10	2.4	13	3.2
	60-64	6	22	5.4	-	17	4	4.3	Ŋ	5.4
	65-69	10	· —	10.0	0	0.0	-	10.0	-	10.0
Total		3,203	803	25.1	58	1.8	93	2.9	91	2.8
Scientific and	20-24	101	000	57.4	2	2.0	0	0.0	=	10.9
רוטופטוטוימו	25-29	17.0	585	52.3	24	2.1	12	1.	118	10.6
	30-34	2,713	1 271	46.8	70	2.6	35	4.3	240	<u>ω</u>
	35-39	3,695	1 450	39.2	78	2.1	61	1.7	297	8.0
	00-00 VV-04	4.260	1 440	33.00	89	9.	100	2.3	342	8.0
	45-49	4 615	1251	27.1	23	1.	113	2.4	417	0.6
	50-54	3,331	704	21.1	45	1.4	86	2.9	354	10.6
	75-50	1 767	313	17.7	21	1.2	29	လ တ.	292	16.5
	60-64	542	8	15.3	ιΩ	0.9	18	3.3	140	25.8
	65-69	142	19	13.4	0	0.0	က	2.1	32	22.5
	70+	. 22	0	0.0	0	0.0	_	4.5	4	18.2
Total		22,306	7,174	32.2	366	1.6	208	2.3	2,247	10.1
Administrative and		C	c	000	c	C	C	0	0	0.0
Foreign Service	10-18	0 20	777	20.00	2 5	500	o 0.	60	57	0.9
	20-24	956	0 211	7.02 Y	157	7 6	55.0	5 10	298	0.9
	67-67	700'+	7,011	1.00	22	0.0	2	2		

7. 0.0.0.0.0.0.0.0.0.0.0.0.0.0.0.0.0.0.0	0.0 4 8 4 4 2 2 2 2 8 6 7 4 1	7.7 4.8 6.0.6 7.0 7.0 7.0 7.0 7.0 7.0 7.0 7.0 7.0 7.0
603 630 567 593 435 267 75 14	23 23 23 23 23 23 23 23 23 23 23 23 23 2	527 51 173 277 363 418 484 484 347 207 67 7
2. 8. 4. 6. 7. 6. 6. 6. 6. 6. 6. 6. 6. 6. 6. 6. 6. 6.	0.000 + + 9.88.88.44.4	7.7 6.0 6.0 6.0 6.0 6.0 6.0 6.0 6.0 6.0 6.0
215 414 650 875 875 196 48 48 48	0 0 7 55 108 14 14 14 14 14 14 14 14 14 14 14 14 14 1	411 62 213 400 531 593 311 153 57 8 8 1 1 2,339
6.0.0.0.0.0.0.0.0.0.0.0.0.0.0.0.0.0.0.0	0.4 & 9.4 9.4 4.0 0.0 4.0 0.0 4.0 0.0 4.0 0.0 0.0 0	0.0 8. 3.7.7.7.6.6.9.9.4.9.0.0.0.0.0.0.0.0.0.0.0.0.0.0.0.0
345 345 345 345 355 181 67 67 1,867	0 6 6 4 4 4 6 6 6 6 6 6 6 6 6 6 6 6 6 6	285 285 159 256 325 292 240 119 1,514
54.2 58.4 58.5 49.7 42.2 38.0 37.5 52.2	0.0 4.43.2 2.84.1 2.86.0 2.1.6 11.0 8.8 8.8	24.7 24.7 75.6 78.4 83.1 85.9 84.6 83.1 86.3 86.3 86.3 87.1 87.1
4,624 7,356 9,239 8,312 3,802 1,233 263 44 12 37,673	882 3399 759 719 107 26 26	3,846 2,517 4,607 7,477 8,328 7,226 4,443 2,145 649 95 95 38,328
8,529 12,591 15,794 16,723 9,003 3,241 809 164 32 72,200	1,694 1,694 1,694 1,694 1,68 1,168 1	13, 210 1,011 3,210 3,210 3,210 8,700 8,693 8,693 8,693 1,148 2,471 766 131 31 31
30-34 35-39 40-44 45-49 50-54 55-59 60-64 65-69 70+	16-19 25-29 30-34 35-39 45-49 55-59 60-64 65-69	16-19 20-24 25-29 30-34 40-44 45-49 50-54 66-64 65-69
	Technical	Total
Total	Tec	Admi Admi Total

Occupational Category	Age	All Employees	Wo	Women	Abor	Aboriginal Peoples	Persor Disab	Persons with Disabilities	Perso	Persons in a Visible Minority
			#	%	##	%	#	%	*	%
in a state of the	6-19	rc	2	40.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Operational	20-24	271	112	41.3	ဖ	2.2	-	0.4	2	0.7
	25-29	1.143	369	32.3	64	5.6	2	0.4	29	2.5
	30-34	1.952	387	19.8	107	5.5	29	1.5	51	2.6
	35-39	3,560	572	16.1	123	3.5	06	2.5	89	0. 1
	40-44	4.609	525	11.4	124	2.7	128	2.8	69	ر دن
	45-49	4.304	411	9.5	98	2.3	146	3.4	66	2.3
	50-54	2,916	319	10.9	78	2.7	101	3.5	74	2.5
	55-59	1,601	209	13.1	54	3.4	74	4.6	32	2.0
	60-64	471	09	12.7	24	5.1	20	4.2	24	5.
	65-69	29	4	8.9	0	0.0	က	5.1	2	3.4
	70+	14	_	20.0	2	14.3	0	0.0	0	0.0
Total		20,905	2,977	14.2	089	3.3	297	2.9	450	2.2
	07 07	00	, L	0 08	0	00	+-	Ţ	4	4,
rederal Public Service	00 PC OC	2 520	1 101	0.00	1 96	i တ	10	8.0	130	5
	25-29	10.728	-, «	57.6	437	4.1	151	4.	646	0.9
	30-34	20,729	11,475	56.1	794	3.9	517	2.5	1,243	9.
	35-39	31,312	17.670	56.4	922	2.9	1,013	3.2	1,441	4
	40-44	38,256	20,570	53,8	972	2.5	1,509	9.0	1,494	က်
	45-49	38,764	18.261	47.1	815	2.1	1,879	4.8	1,700	4
	50-54	23,601	9.748	41.3	459	1.9	1,126	4.8	1,322	5.6
	55-59	10,460	4.050	38.7	206	2.0	537	5.1	870	ထ
	60-64	2.974	1,086	36.5	61	2.1	161	5.4	334	=
	65-69	556	167	30.0	2	0.4	56	4.7	63	=
	70+	112	48	42.9	4	3.6	4	3.6	13	=
Total Endors Dublic Source		179 831	90 801	50 5	4 770	2.7	6.943	3.0	9,260	5.1

Distribution of Federal Public Service Employees by Designated Group According to Departments and Agencies

(PSSRA I-I, Indeterminate, Terms of Three Months or More, and Seasonal Employees) – As of March 31, 1998

Agency	All Employees	Women	nen	Abo	Aboriginal Peoples	Per with Di	Persons with Disabilities	Perso Visible	Persons in a Visible Minority
		#	%	#	%	**	%	*	%
Revenue Canada	41,205	22,449	54.5	605	1.5	1,175	2.9	2.733	9
Human Resources Development Canada	21,379	15,040	70.3	579	2.7	1,435	6.7	948	4.4
National Defence	17,381	5,937	34.2	356	2.0	610	.c.	473	27
Sorrectional Service Canada	11,796	4,532	38.4	436	3.7	347	000	315	27
Public Works and Government								5	7:-1
Services Canada	11,095	5,241	47.2	202	<u>~</u>	654	5.9	728	CC CC
Fisheries and Oceans ^{2,3}	8,859	2,275	25.7	130	1,5	186	2.1	241	2.0
Health Canada®	5,626	3,601	64.0	405	7.2	205	3.6	446	6 /
Statistics Canada	5,052	2,487	49.2	54	-	127	2.5	380	7.5
industry Canada	4,655	2,156	46.3	86	<u></u>	189	4.1	264	5.7
Environment Canada	4,461	1,635	36.7	55	1.2	104	2.3	225	5.0
Fransport Canada	4,379	1,583	36.1	8	<u>—</u>	162	3.7	211	4
Agriculture and Agri-Food Canada ³	4,265	1,778	41.7	49	-	127	3.0	205	4
Department of Canadian Heritage	4,257	1,919	45.1	173	4.1	139	က	97	23
Natural Resources Canada	3,707	1,321	35.6	48	ل ن	82	2.3	208	i rc
Citizenship and Immigration Canada	3,701	2,228	60.2	82	2.2	208	5.6	379	10.0
Royal Canadian Mounted Police									- i
(Civilian Staff)	3,387	2,778	82.0	140	4.1	235	6.9	141	4.2
Department of Foreign Affairs and								• •	
International Trade	3,213	1,376	42.8	99	2.1	105	හ භ	158	49
Passport Office	547	403	73.7	10	<u>~</u>	9	2.9	200	3.7
Veterans Affairs Canada	3,070	2,035	66.3	68	2.9	159	5.2	170	ירנ
ndian and Northern Affairs Canada	3,069	1,806	58.8	801	26.1	96	 1	180	5,0
Department of Justice Canada	6.0	1,629	62.2	73	2.8	88	3.4	126	8.4
Sanadian International Development Agency	1,233	8/9	55.0	17	1.4	42	3,4	29	5.4

ABLE 5 (cont'd)

Department/	All Employees	Women	nen	Aboriginal Peoples	ginal oles	Persons with Disabilities	ons	Persons in a Visible Minority	Ninority
(c)		#1:	%	#	%	#	%	**	%
Outline Commission of Canada	1,210	761	62.9	35	2.9	77	6.4	99	5.5
rubile Service Commission of Canada	010	529	64.8	16	2.0	20	2.5	129	15.8
Millinghamont of Finance Capada	754	384	50.9	œ	* -	00	2.4	40	5.3
Sanadian Grain Commission	739	227	30.7	19	5.6	31	4.2	45	6.1
National Archives of Canada	641	300	46.8	14	2.2	20	3.1	13	2.0
Treasury Board of Canada Secretariat	627	363	57.9	12	<u>0</u> .	33	5.3	32	5.1
Prairie Farm Behabilitation Administration	605	165	27.3	12	2.0	S	0.8	2	0.8
Privy Council Office	543	328	60.4	12	2.2	23	4.2	=	2.0
National Library of Canada	435	296	68.0	10	2.3	17	3.9	20	4.6
Registry of the Federal Court of Canada	412	566	64.6	တ	2.2	23	5.6	25	6.1
Canadian Badio-television and							1		(
Telecommunications Commission	377	223	59.2	വ	<u>←</u>	2	5.6	13	4.5
Atlantic Canada Opportunities Agency	374	185	49.5	9	1.6	17	4.5	9	1.6
Canadian Space Agency	297	106	35.7	2	0.7	α	0.7	25	∞.
Economic Development Agency of			C L	c	c	1	C	7	0
Canada for the Regions of Quebec	265	141	53.2	N (0.0	~ (~ 0	ic
National Parole Board	262	508	79.8	တ	3.4	91	- !	o i	2 (
Western Economic Diversification Canada	261	131	50.2	တ	3.4	5	2.7	1/	6.5
Canadian Transportation Agency	236	137	58.1	4	1.7	16	Θ. Θ.	7	က်
Solicitor General Canada	221	125	56.6	∞	3.6	F	2.0	2	0
Office of the Chief Flectoral Officer	215	102	47.4	က	1.4	_	3.3	က	1.4
Franchontation Safety Board of Canada	207	71	34.3	က	1.4	5	2.4	7	ന്
Canadian Human Rights Commission	179	117	65.4	41	7.8	17	9.5	4	7.8
Office of the Registrar of the Supreme	135	00	0.09	01	15.	ro	3.7	4	က်
Court of Californ									,

Office of the Governor General's Secretary	123	9/	61.8	0	0.0	13	10.6	8	2.4
Tax Court of Canada	119	9/	63.9	က	2.5	7	5.9	က	2.5
Status of Women Canada	103	86	95.1	4	3.9	9	5.8	8	17.5
Canadian International Trade Tribunal	78	39	20.0	-	1.3	-	1.3	က	(C)
Offices of the Information and Privacy									
Commissioners	78	43	55.1	-	4.3	5	6.4	0	0.0
Canada Labour Relations Board	74	51	68.9	-	1.4	2	2.7	2	2.7
Canadian Centre for Management								ı	i
Development	73	53	72.6	-	1.4	-	1.4	-	1.4
Canadian Dairy Commission	63	32	50.8	-	1.6	0	0.0	-	9
Office of the Commissioner for Federal									2
Judicial Affairs	53	33	62.3	-	1.9	2	3.8	0	0.0
Canada Information Office	47	28	59.6	-	2.1	-	2.1	4	8.5
International Joint Commission	28	13	46.4	0	0.0	0	0.0	-	3.6
Patented Medicine Prices Review Board	26	15	57.7	0	0.0	0	0.0	-	89
Canadian Intergovernmental Conference									
Secretariat	20	T	55.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
National Farm Products Council	12	9	50.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Hazardous Materials Information Review									
Commission	12	4	33.3	0	0.0		80.00	-	80.3
Registry of the Competition Tribunal	0	7	77.8	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Canadian Artists and Producers									
Professional Relations Tribunal	7	5	71.4	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Copyright Board Canada	9	2	33.3	0	0.0	0	0.0	-	16.7
NAFTA Secretariat, Canadian Section	9	-	16.7	0	0.0	0	0.0	2	33.3
Civil Aviation Tribunal of Canada	2	4	80.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Total	179,831	90,801	50.5	4,770	2.7	6,943	3.9	9,260	5.1

Civilian staff only. Data for members of the Canadian Forces are not included, as the Treasury Board is not their employer.

Fisheries and Oceans includes the Canadian Coast Guard.

Approximately 4,500 employees of Agriculture and Agri-Food Canada, Health Canada and Fisheries and Oceans were transferred to the Canadian Food Inspection Agency. Agriculture and Agri-Food Canada was the major source of employee transfers to the new Agency.

TABLE 6

Distribution of Federal Public Service Employees by Designated Group and Region of Work

(PSSRA I-I, Indeterminate, Terms of Three Months or More, and Seasonal Employees) – As of March 31, 1998

Region of Work	All Employees	Wo	Women	Abor	Aboriginal Peoples	Persons with Disabilities	ons abilities	Visible	Persons in a Visible Minority
		*	%	##	%	#	%	#	%
Newforindland	4.344	1,712	39.4	156	3.6	100	2.3	17	0.4
Prince Edward Island	2,238	1,300	58.1	38	1.7	127	2.7	26	1.2
Nova Scotia	6.360	3,508	37.5	148	1.6	413	4.4	360	3,00
New Brinswick	5,544	2,752	49.6	75	1.4	199	3.6	43	0.8
Ouehec (less NCB*)	24,977	12,481	20.0	246	1.0	588	2.4	492	2.0
NCB* (Quehec)	14,780	8,128	55.0	515	3.5	759	5.1	672	4.5
Ontario (less NCR*)	29,033	15,261	52.6	684	2.4	1,192	4.1	2,298	7.9
Official (responding)	46.241	24,029	52.0	784	1.7	1,759	3.8	2,360	5.1
Manitoha	7,692	4,303	55.9	489	6.4	329	4.3	248	3.2
Sackatchewan	4.651	2,368	50.9	331	7.1	188	4.0	106	2.3
Alberta	10.522	5.264	50.0	474	4.5	408	3.9	298	2.7
Anisci ta British Columbia	18.016	8,703	48.3	594	3.3	819	4.5	1,962	10.9
Vikon	516	276	53.5	91	17.6	15	2.9	7	1.4
Northwest Territories	526	274	49.0	129	23.1	18	3.2	16	2.9
Outside Canada	1,358	442	32.5	16	1.2	29	2.1	52	4.1
Total	179,831	90,801	50.5	4,770	2.7	6,943	3.9	9,260	5.1

^{*} National Capital Region

Distribution of Federal Public Service Employees by Designated Group and Salary Band

(PSSRA I-I, Indeterminate, Terms of Three Months or More, and Seasonal Employees) - As of March 31, 1998

Salary Band	All Em	All Employees		Women			Peoples		Wİ	with Disabilities	ities	Ņ	Visible Minority	ority
	*	CUM %	#:	%	COM %	#:	%	CUM %	#	%	CUM %	**	%	CUM %
< 19,999	153	0.1	120	78.4	0.1	4	2.6	0.1	7	4.6	0.1	4	2.6	0.0
20,000 - 24,999	9,112	5.2	6,973	76.5	7.8	305	3.3	6.5	434	4.8	6.4	374	4.1	4.1
25,000 - 29,999	34,725	24.5	25,644	73.8	36.1	1,225	3.5	32.2	1,757	5.1	31.7	1,722	5.0	22.7
30,000 - 34,999	23,339	37.4	13,641	58.4	51.1	709	3.0	47.0	859	3.7	44.0	1,115	8.	34.7
35,000 - 39,999	26,991	52.4	13,781	51.1	66.3	751	2.8	62.8	886	3.3	56.8	1,246	4.6	48.2
40,000 - 44,999	26,315	67.1	11,606	44.1	79.0	631	2.4	76.0	1,045	4.0	71.8	1,393	5.3	63.2
45,000 - 49,999	16,027	76.0	6,607	41.2	86.3	436	2.7	85.1	623	3.9	80.8	788	4.9	71.7
50,000 - 54,999	12,276	82.8	4,471	36.4	91.2	242	2.0	90.2	368	3.0	86.1	733	0.9	79.6
55,000 - 59,999	9,225	88.0	2,764	30.0	94.3	172	1.9	93.8	312	3.4	9.06	623	6.8	86.4
60,000 - 64,999	7,251	92.0	2,094	28.9	9.96	117	1.6	96.3	233	3.2	94.0	454	6.3	91.3
65,000 - 69,999	2,608	95.1	1,350	24.1	98.1	200	4.1	98.0	156	2.8	36.2	330	5.9	94.8
70,000 - 74,999	3,084	96.8	592	19.2	98.7	41	1.3	98.8	98	2.8	97.5	177	5.7	96.7
75,000 - 79,999	2,083	98.0	457	21.9	99.2	21	1.0	99.3	70	3.4	98.5	=	5.3	97.9
80,000 - 84,999	1,601	98.9	569	16.8	99.5	16	1.0	9.66	51	3.2	99.2	113	7.1	99.2
85,000 - 89,999	453	99.1	110	24.3	9.66	4	6.0	99.7	00	4.0	99.5	32	7.1	99.5
90,000 - 94,999	738	99.5	141	19.1	8.66	7	6.0	8.66	00	2.4	99.7	28	89 13	99.8
95,000 - 99,999	130	9.66	39	30.0	8.66	2	1.5	6.66	က	2.3	8.66	2	1.5	99.8
> 100,000	720	100.0	142	19.7	100.0	9	0.8	100.0	17	2.4	100.0	15	2.1	100.0
Total	179.831	1000	90 801	70.7	4000	027 4	1	000	0.00					1

Note: Cumulative percentages (CUM) are the percentages of the overall totals (columns) for the Public Service as well as for each of the designated groups. Other percentages are a designated group's share of each salary band (rows),



Hirings into the Federal Public Service by Designated Group and Region of Work

(PSSRA I-I, Indeterminate, Terms of Three Months or More, and Seasonal Employees) – April 1, 1997, to March 31, 1998

ידטטברי ידומנוניוומני ידי עבטטבר	to of three months of more, and concern in Fred	C, 422 0040	one fording min		, , , , , , , , , , , , , , , , , , , ,	,			
Region of Work	All Employees	Women	nen	Aboriginal Peoples	jinal les	Persons with Disabilities	ons abilities	Perso Visible	Persons in a Visible Minority
		*	%	41:	%	*	%	*	%
Nawforindland	447	271	9.09	œ	60.	-	0.2	-	0.2
Prince Edward Island	120	74	61.7	2	1.7	rC	4.2	0	0.0
Nova Scotia	542	307	56.6	10	60.	21	3.9	32	5.9
New Brinswick	374	188	50.3	rC	1.3	7	0.1	-	0.3
Oliopeo (less NCB*)	2.282	1,580	69.2	တ	0.4	26		33	1.4
NCB* (Oliebec)	917	520	56.7	09	6.5	00	2.0	35	3.8
Ontario (less NCB*)	2.162	1,324	61.2	55	2.5	40	1.9	22	2.6
NCB* (Outario)	3.847	2,149	55.9	9/	2.0	69	6.	237	6.2
Manitoba	912	649	71.2	65	7.1	8	2.0	42	4.6
Sockatchowan	577	256	44.4	35	6.1	4	0.7	2	0.3
Alberta	1.077	587	54.5	51	4.7	15	1.4	59	2.7
Rritish Columbia	1,854	1,167	62.9	48	5.6	35	1.9	131	7.1
XIIIV	105	27	54.3	16	15.2	-	1.0	—	1.0
Northwest Territories	102	44	43.1	24	23.5	0	0.0	-	1.0
Outside Capada	, m	-	33.3	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Total	15,321	9,174	59.9	464	3.0	260	1.7	602	3.9

* National Capital Region

Note: 'Hirings' refers to employees who were added to the federal Public Service payroll between April 1, 1997, and March 31, 1998 (see also Technical Notes in the Appendix). Percentages are a designated group's share of the total for each region.

1997-98

Hirings into the Federal Public Service by Designated Group and Occupational Category

(PSSRA I-I, Indeterminate, Terms of Three Months or More, and Seasonal Employees) - April 1, 1997, to March 31, 1998

Occupational Category	All Employees	Wor	Women	Abor	Aboriginal Peoples	Persons with Disabili	Persons with Disabilities	Perso Visible	Persons in a Visible Minority
		#	%	#	%	*	%	#	%
Executive	28	∞	28.6	-	3.6	0	0.0	0	0.0
Scientific and Professional	1,361	649	47.7	61	4.5	12	6.0	94	6.9
Administrative and Foreign Service	4,111	1,956	47.6	106	2.6	75	€.	211	5.1
Technical	1,067	429	40.2	32	3.0	∞	0.7	37	3.5
Administrative Support	6,884	5,623	81.7	213	3.1	148	2.1	243	3.5
Operational	1,870	509	27.2	51	2.7	17	6.0	17	0.0
Total	15,321	9,174	59.9	464	3.0	260	1.7	602	3.9

Note: 'Hirings' refers to employees who were added to the federal Public Service payroll between April 1, 1997, and March 31, 1998 (see also Technical Notes in the Appendix). Percentages are a designated group's share of the total for each occupational category.

TABLE 10

Hirings into the Federal Public Service by Designated Group and Type of Employment

PSSBA I-I, Indeferminate, Terms of Three Months or More, and Seasonal Employees) - April 1, 1997, to March 31, 1998

(PSSAM P., Indeferringle, Terms of mines months of more, and ocasonial Employees)	THE MOTERS OF THE	c, and ocas	onal Employees		Spin 1, 1991; 19	and the same			
Type of Employment	All Employees	Wor	Women	Aboriginal Peoples	jinal les	Persons with Disabilities	ons bilities	Persons in a Visible Minority	s in a inority
		**	%	74:	%	*	%	44:	%
Indeterminate	2,839	1,172	41.3	82	2.9	47	1.7	184	6.5
Term (three months or more)	12,420	7,982	64.3	381	3.1	212	1.7	418	3.4
Seasonal	62	20	32.3	-	1.6	-	1.6	0	0.0
Total	15,321	9,174	59.9	464	3.0	260	1.7	602	3.9

Note: 'Hirings' refers to employees who were added to the federal Public Service payroll between April 1,1997, and March 31, 1998 (see also Technical Notes in the Appendix). Percentages are a designated group's share of the total for each type of employment.

Promotions Within the Federal Public Service by Designated Group and Region of Work

(PSSRA I-I, Indeterminate, Terms of Three Months or More, and Seasonal Employees) - April 1, 1997, to March 31, 1998

Region of Work	All Employees	Wo	Women	Abol	Aboriginal Peoples	Persons with Disabili	Persons with Disabilities	Perso Visible	Persons in a Visible Minority
		*	%	**	%	*	%	#	%
Newfoundland	343	158	46.1	0	2.6	17	5.0	-	0.3
Prince Edward Island	187	118	63.1	5	2.7	17	9.1	-	0.5
Nova Scotia	298	363	41.9	21	2.4	32	3.7	45	5.2
New Brunswick	632	311	49.2	10	1.6	17	2.7	5	0.8
Quebec (less NCR*)	2,484	1,196	48.1	23	6.0	22	2.3	70	2.8
Ontario (less NCR*)	2,879	1,529	53.1	57	2.0	81	2.8	199	6.9
NCR*	7,084	3,975	56.1	145	2.0	205	2.9	356	5.0
Manitoba	837	436	52.1	47	5.6	33	3.9	32	3.8
Saskatchewan	433	216	49.9	27	6.2	14	3.2	Ŧ	2.5
Alberta	1,312	663	50.5	61	4.6	41	3.1	95	7.2
British Columbia	2,515	1,264	50.3	88	3.5	92	3.7	333	13.2
Yukon	09	39	65.0	12	20.0	2	3.3	က	5.0
Northwest Territories	35	22	65.9	9	17.1	0	0.0	-	2.9
Outside Canada	125	64	51.2	2	1.6	က	2.4	5	4.0
Total	19,793	10,354	52.3	513	2.6	611	3.1	1,157	5.8

* National Capital Region

Note: Data on promotions are obtained from the Public Service Commission of Canada and include only information from departments and agencies that fall under both the PSSRA I-I and the Public Service Employment Act. Percentages are that designated group's share of all promotions of federal Public Service employees in that region (see definition of promotions in Technical Notes in the Appendix).

TABLE 12

Promotions Within the Federal Public Service by Designated Group and Occupational Category

(PSSRA I-I, Indeterminate, Terms of Three Months or More, and Seasonal Employees) - April 1, 1997, to March 31, 1998

		,							
Occupational Category	All Employees	Wor	Women	Aboriginal Peoples	ginal oles	Persons with Disabilities	ons	Persons in a Visible Minority	s in a inority
		#	%	**	%	#	%	41:	%
Executive	483	164	34.0	5	2.7	10	2.1	15	3.1
Scientific and Professional	2,643	995	37.6	40	1.5	55	2.1	304	11.5
Administrative and Foreign Service	10,275	5,688	55.4	265	2.6	343	3.3	546	5.3
Technical	1,980	497	25.1	36	<u>6</u>	37	1.9	79	4.0
Administrative Support	3,310	2,781	84.0	122	3.7	153	4.6	181	5.5
Operational	937	144	15.4	37	3.9	13	1.4	25	2.7
Total	19,793	10,354	52.3	513	2.6	611	3.1	1,157	5.8

Note: Data on promotions are obtained from the Public Service Commission of Canada and include only information from departments and agencies that fall under both the PSSRA I-I and the Public Service Employment Act.

Percentages are that designated group's share of all promotions of federal Public Service employees in that occupational category (see definition of promotions in Technical Notes in the Appendix).

The total includes information on the 165 employees for whom the occupational category was unknown.

Promotions Within the Federal Public Service by Designated Group and Type of Employment

(PSSRA I-I, Indeterminate, Terms of Three Months or More, and Seasonal Employees) - April 1, 1997, to March 31, 1998

Type of Employment	All Employees	Wor	Women	Abori Peog	Aboriginal Peoples	Persons with Disabilities	ons	Persons in a Visible Minority	s in a finority
		**	%	#	%	*	%	非	%
Indeterminate	17,260	8,768	50.8	418	2.4	561	3.3	1,009	5.8
Term (three months or more)	2,533	1,586	62.6	95	3.8	20	2.0	148	5.8
Total	19,793	10,354	52.3	513	5.6	611	3.1	1,157	5.8

Note: Data on promotions are obtained from the Public Service Commission of Canada and include only information from departments and agencies that fall under both the PSSRA I-I and the Public Service Employment Act. Percentages are that designated group's share of all promotions of federal Public Service employees having that type of employment (see definition of promotions in Technical Notes in the Appendix).

Separations from the Federal Public Service by Designated Group and Region of Work

(PSSRA I-I, Indeterminate, Terms of Three Months or More, and Seasonal Employees) – April 1, 1997, to March 31, 1998

		:		Aboriginal	ginal	Persons	ons Little	Persons in a	s in a
Region of Work	All Employees	Women	nen	Peo	Peoples	with Disabilities	Dilities	VISIBIE MINORITY	Inority
		**	%	#	%	*	%	#	%
Newfoundland	953	517	54.2	23	2.4	13	4.	9	9.0
Prince Edward Island	596	130	43.9	4	1.4	16	5.4	က	1.0
Nova Scotia	1,561	809	38.9	25	1.6	82	5.3	52	3.5
New Brunswick	840	350	41.7	6	-	32	3.8	10	1.2
Quebec (less NCR*)	5,101	3,049	59.8	38	0.7	112	2.2	61	1.2
NCR* (Quebec)	1,242	643	51.8	62	2.0	51	4.1	09	4.8
Ontario (less NCR*)	4,334	2,312	53.3	126	2.9	159	3.7	244	5.6
NCR* (Ontario)	5,207	2,635	50.6	108	2.1	203	3.9	292	5.6
Manitoba	1,964	1,224	62.3	126	6.4	62	3.2	79	4.0
Saskatchewan	953	391	41.0	20	5.2	<u>©</u>	6.1	17	<u>+</u>
Alberta	2,285	1,066	46.7	Ξ	4.9	92	4.0	92	4.2
British Columbia	3,020	1,529	50.6	104	3.4	83	2.7	159	5.3
Yukon	264	185	70.1	25	9.5	က	1.	က	-
Northwest Territories	124	28	46.8	27	21.8	2	1.6	-	0.8
Outside Canada	42	9	14.3	0	0.0	-	2.4	-	2.4
Total	28,186	14,703	52.2	838	3.0	929	3.3	1,086	3.9

* National Capital Region

Note: 'Separations' refers to employees leaving the federal Public Service payroll between April 1, 1997, and March 31, 1998 (see Technical Notes in the Appendix).

Separations from the Federal Public Service by Designated Group and Occupational Category

(PSSRA I-I, Indeterminate, Terms of Three Months or More, and Seasonal Employees) - April 1, 1997, to March 31, 1998

Occupational Category	All Employees	Woo	Women	Abor	Aboriginal Peoples	Persons with Disabilities	ons	Perso	Persons in a Visible Minority
		*	%	#	%	*	%	*	%
Executive	356	28	16.3	o	2.5	12	3.4	12	3.4
Scientific and Professional	2,987	1,078	36.1	73	2.4	9/	2.5	233	7.8
Administrative and Foreign Service	5,964	2,929	49.1	204	3.4	277	4.6	231	60
Technical	3,905	1,005	25.7	70	6.	82	2.1	139	3.6
Administrative Support	10,261	8,741	85.2	334	3.3	385	80.00	392	000
Operational	4,713	892	18.9	148	3.1	26	2.1	79	1.7
Total	28,186	14,703	52.2	838	3.0	929	3.3	1.086	3.0

Note: 'Separations' refers to employees leaving the federal Public Service payroll between April 1, 1997, and March 31, 1998 (see Technical Notes in the Appendix).

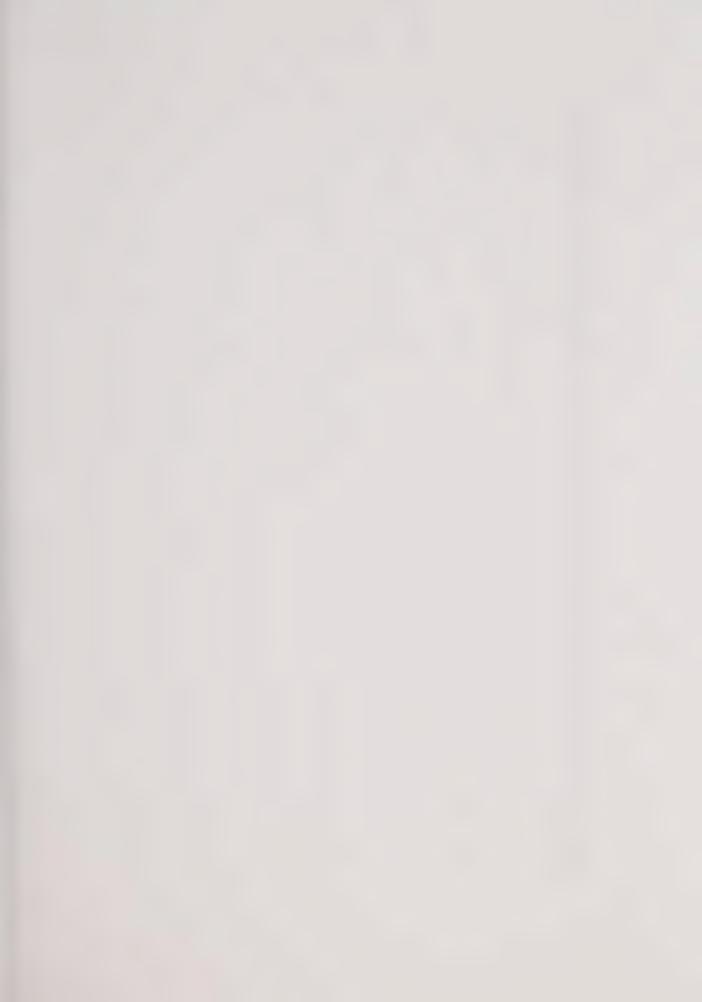
TABLE 16

Separations from the Federal Public Service by Designated Group and Type of Employment

(PSSRA I-I, Indeterminate, Terms of Three Months or More, and Seasonal Employees) - April 1, 1997, to March 31, 1998

Type of Employment	All Employees	Women	nen	Aboriginal Peoples	ginal oles	Persons with Disabilities	ons	Persons in a Visible Minority	s in a linority
		#	%	#	%	*	%	##	%
Indeferminate	15,621	6,625	42.4	429	2.7	629	4.2	685	4.4
Term (three months or more)	12,189	7,977	65.4	387	3.2	262	2.1	401	33.3
Spaconal	376	101	26.9	22	5.9	00	2.1	0	0.0
Total	28,186	14,703	52.2	838	3.0	929	3.3	1,086	3.9

Note: 'Separations' refers to employees leaving the federal Public Service payroll between April 1, 1997, and March 31, 1998





Répartition des cessations d'emploi à la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon le type d'emploi

Du 1er avril 1997 au 31 mars 1998 (LRTFP I-I, employés nommés pour une durée indéterminée et pour une période déterminée de 3 mois ou plus, et employés saisonniers)

Type d'emploi	Ensemble des employés	Femmes	mes	Autochtones	ntones	Personnes handicapées	ines	Membres d'un minorité visibl	d'une visible
		Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Durée indéterminée	15 621	6 625	42,4	429	2,7	659	4,2	ნ 8 5	4,4
Période déterminée (3 mois ou plus)	12 189	7 977	65,4	387	3,2	262	2,1	401	ယ
Saisonnier	376	101	26,9	22	5,9	00	2,1	0	0,0
Total	28 186	14 703	52,2	838	3,0	929	ယ္	1 086	ω

Nota : « Cessations d'emploi » se rapporte aux situations où les employés ont cessé de figurer sur la liste de paye de la fonction publique fédérale entre le 1er avril 1997 et le 31 mars 1998 (voir aussi les Notes techniques en annexe).

Répartition des cessations d'emploi à la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon la catégorie professionnelle

(LRTFP I-I, employés nommés pour une durée indéterminée et pour une période déterminée de 3 mois ou plus, et employés saisonniers)

Catégorie	Ensemble des employés	Femmes	mes	Autochtones	itones	Personnes handicapées	nes pées	Membres d'une minorité visible	S
		Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	
Disposion	356	ن ش	1 တ ယ	ပ	2,5	12	з _, 4	12	
Scientifique et professionnelle	2 987	1 078	36,1	73	2,4	76	2,5	233	
Administration et service extérieur	5 964	2 929	49,1	204	3,4	277	4,6	231	
Technique	3 905	1 005	25,7	70	1,8	82	2,1	139	
Soutien administratif	10 261	8 741	85,2	334	ယ ယ	385	ω̈	392	
Exploitation	4 713	892	18,9	148	3,1	97	2,1	79	
Total	28 186	14 703	52,2	838	3,0	929	ယ်	1 086	

Nota : « Cessations d'emploi » se rapporte aux situations où les employés ont cessé de figurer sur la liste de paye de la fonction publique fédérale entre le 1er avril 1997 et le 31 mars 1998 (voir aussi les Notes techniques en annexe).

Répartition des cessations d'emploi à la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon la région de travail

Du 1er avril 1997 au 31 mars 1998 (LRTFP I-I, employés nommés pour une durée indéterminée et pour une période déterminée de 3 mois ou plus, et employés saisonniers)

Région de travail	Ensemble des employés	Femmes	mes	Autoc	Autochtones	Personnes handicapées	nes	Membres d'une minorité visible	s d'une visible
		Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Terre-Neuve	953	517	54,2	23	2,4	ದೆ	1,4	o	0,6
Île-du-Prince-Édouard	296	130	43,9	4	1,4	16	5,4	ω	1,0
Nouvelle-Écosse	1 561	608	38,9	25	1,6	82	ဌာ	55	ယ
Nouveau-Brunswick	840	350	41,7	ဖ	<u>-</u>	32	ည်	10	1,2
Québec (moins RCN*)	5 101	3 049	59,8	ယ္ထ	0,7	112	2,2	61	1,2
RCN* (Québec)	1 242	643	51,8	62	5,0	51	4,1	60	4,00
Ontario (moins RCN*)	4 334	2 312	53,3	126	2,9	159	3,7	244	5,6
RCN* (Ontario)	5 207	2 635	50,6	108	2,1	203	ယ္	292	5,6
Manitoba	1 964	1 224	62,3	126	6,4	62	ω (Λ,	79	4,0
Saskatchewan	953	391	41,0	50	5,2	18	1,9	17	1,00
Alberta	2 285	1 066	46,7	111	4,9	92	4,0	95	4,2
Colombie-Britannique	3 020	1 529	50,6	104	3,4	83	2,7	159	<u>ပ</u> ာ ့သ
Yukon	264	185	70,1	25	2,0	ω	<u>, _</u>	ယ	1,1
Territoires du Nord-Ouest	124	58	46,8	27	21,8	2	1,6		0,8
À l'extérieur du Canada	42	6	14,3	0	0,0		2,4		2,4
Total	28 186	14 703	52,2	838	3,0	929	ည်	1 086	3,9

Région de la capitale nationale

Nota : « Cessations d'emploi » se rapporte aux situations où les employés ont cessé de figurer sur la liste de paye de la fonction publique fédérale entre le 1er avril 1997 et le 31 mars 1998 (voir aussi les Notes techniques en annexe).

Répartition des promotions à l'intérieur de la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon le type d'emploi

(LRTFP I-I, employés nommés pour une durée indéterminée et pour une période déterminée de 3 mois ou plus, et employés saisonniers) Du 1er avril 1997 au 31 mars 1998

Type d'emploi	Ensemble des employés	Femmes	mes	Autochtones	tones	Personnes handicapées	ines	Membres d'une minorité visible	s d'une visible
		Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Durée indéterminée	17 260	8 768	50,8	418	2,4	561	ယ့	1 009	5,8
Période déterminée (3 mois ou plus)	2 533	1 586	62,6	95	3,8	50	2,0	148	5,8
Total	19 793	10 354	52,3	513	2,6	611	3,1	1 157	5,8

Nota : Les données sur les promotions sont fournies par la Commission de la fonction publique du Canada et ne portent que sur les ministères et organismes figurant à la partie I de l'annexe I de la LRTFP et assujettis à la Loi sur l'emploi dans la fonction publique.

fonction publique fédérale pour chaque type d'emploi (voir aussi la définition de « promotions » dans les Notes techniques en annexe). Les pourcentages correspondent à la représentation de chaque groupe désigné quant à l'ensemble des promotions des employés de la

Répartition des promotions à l'intérieur de la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon la catégorie professionnelle

Du 1er avril 1997 au 31 mars 1998 (LRTFP I-I, employés nommés pour une durée indéterminée et pour une période déterminée de 3 mois ou plus, et employés saisonniers)

Catégorie professionnelle	Ensemble des employés	Fem	Femmes	Autochtones	ntones	Personnes handicapées	nnes apées	Membres d'une minorité visible	s d'une visible
		Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Direction	483	164	34,0	ದ	2,7	10	2,1	1 5	<u>ω</u>
Scientifique et professionnelle	2 643	995	37,6	40	1,5	55	2,1	304	11,5
Administration et service extérieur	10 275	5 688	55,4	265	2,6	343	ယ္	546	ω̈
Technique	1 980	497	25,1	36	1,8	37	1,9	79	4,0
Soutien administratif	3 310	2 781	84,0	122	3,7	153	4,6	181	<u>ي</u> 2
Exploitation	937	144	15,4	37	ω ,ω	ವ	1,4	25	2,7
Total	19 793	10 354	52,3	513	2,6	611	ω.	1 157	57,00

Nota : Les données sur les promotions sont fournies par la Commission de la fonction publique du Canada et ne portent que sur les ministères et organismes figurant à la partie I de l'annexe I de la LRTFP et assujettis à la Loi sur l'emploi dans la fonction publique.

en annexe) Les pourcentages correspondent à la représentation de chaque groupe désigné quant à l'ensemble des promotions des employés de fonction publique fédérale pour chaque catégorie professionnelle (voir aussi la définition de « promotions » dans les Notes techniques

Le total inclut de l'information en ce qui concerne 165 employés pour lesquels la catégorie professionnelle était inconnue

Répartition des promotions à l'intérieur de la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon la région de travail

Du 1er avril 1997 au 31 mars 1998 (LRTFP I-I, employés nommés pour une durée indéterminée et pour une période déterminée de 3 mois ou plus, et employés saisonniers)

Région de travail	Ensemble des employés	Femmes	mes	Autoc	Autochtones	Personnes handicapées	nnes	Membre	Membres d'une minorité visible
		Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Terre-Neuve	343	158	46,1	9	2,6	17	5,0		0,3
Île-du-Prince-Édouard	187	118	63,1	CJ1	2,7	17	9,1		0,5
Nouvelle-Écosse	867	363	41,9	21	2,4	32	3,7	45	5,2
Nouveau-Brinswick	632	31	49,2	10	1,6	17	2,7	ΟΊ	0,8
Québec (moins RCN*)	2 484	1 196	48,1	23	0,9	57	ω,	70	,00 ,00
Ontario (moins RCN*)	2 879	1 529	53,1	57	2,0	<u>∞</u>	°, °,	199	6,9
BCN*	7 084	3 975	56,1	145	2,0	205	2,9	356	5,0
Manitoba	837	436	52,1	47	5,6	္အ	ω _, ω	32	ω, ω
Saskatchewan	433	216	49,9	27	6,2	14	ω ,2	=	2,5
Alberta	1 312	663	50,5	67	4,6	41	3 -	95	7,2
Colombie-Britannique	2 5 1 5	1 264	50,3	88	ပ္ပ	92	3,7	333	13,2
Vikon Vikon	60	39	65,0	12	20,0	2	ယ္	ယ	5,0
Territoires du Nord-Ouest	35	22	62,9	တ	17,1	0	0,0	_	2,9
Extérieur du Canada	125	64	51,2	2	1,6	ω	2,4	O1	4,0
Total	19 793	10 354	52,3	513	2,6	611	<u>ω</u>	1 157	5,8

^{*} Région de la capitale nationale

Nota : Les données sur les promotions sont fournies par la Commission de la fonction publique du Canada et ne portent que sur les ministères et organismes figurant à la partie I de l'annexe I de la LRTFP et assujettis à la Loi sur l'emploi dans la fonction publique.

la fonction publique fédérale dans cette région (voir aussi la définition de « promotions » dans les Notes techniques en annexe). Les pourcentages correspondent à la représentation de chaque groupe désigné quant à l'ensemble des promotions des employés de

LVELEVA LD

Répartition des personnes embauchées dans la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon le type d'emploi

Du 1er avril 1997 au 31 mars 1998 (LRTFP I-I, employés nommés pour une durée indéterminée et pour une période déterminée de 3 mois ou plus, et employés saisonniers)

Type d'emploi	Ensemble des employés	Femmes	mes	Autochtones	ntones	Personnes handicapées	ines	Membres d'une minorité visible	d'une visible
		Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Durée indéterminée	2 839	1 172	41,3	82	2,9	47	1,7	104	ე ე
Période déterminée (3 mois ou plus)	12 420	7 982	64,3	381	<u>π</u> ω	212	1,7	418	ω,
Saisonnier	62	20	32,3		1,6		1,6	0	0,0
Total	15 321	9 174	59,9	464	ω ,0	260	1.7	602	ω Θ.

Nota : « Personnes embauchées » se rapporte aux employés portés à la liste de paye de la fonction publique fédérale entre le 1er avril 1997 et le 31 mars 1998 (voir aussi les Notes techniques en annexe). Les pourcentages correspondent à la représentation des groupes désignés dans chaque type d'emploi.

selon la catégorie professionnelle Répartition des personnes embauchées dans la fonction publique fédérale par groupe désigné,

Du 1er avril 1997 au 31 mars 1998 (LRTFP I-I, employés nommés pour une durée indéterminée et pour une période déterminée de 3 mois ou plus, et employés saisonniers)

Catégorie professionnelle	Ensemble des employés	Fem	Femmes	Autochtones	ntones	Personnes handicapées	nnes apées	Membres d'une minorité visible	s d'une visible
		Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Direction	28	00	28,6		သွံ့ဝ	0	0,0	0	0,0
Scientifique et professionnelle	1 361	649	47,7	61	4,5	12	0,9	94	6,9
Administration et service extérieur	4 111	1 956	47,6	106	2,6	75	1,8	211	5,1
Technique	1 067	429	40,2	32	3,0	00	0,7	37	Ω ω
Soutien administratif	6 884	5 623	81,7	213	ω 1	148	2,1	243	3,5
Exploitation	1 870	509	27,2	51	2,7	17	0,9	17	0,9
Total	15 321	9 174	59,9	464	3,0	260	1,7	602	9,0

Nota : « Personnes embauchées » se rapporte aux employés portés à la liste de paye de la fonction publique fédérale entre le 1er avril 1997 dans chaque catégorie professionnelle. et le 31 mars 1998 (voir aussi les Notes techniques en annexe). Les pourcentages correspondent à la représentation des groupes désignés

Répartition des personnes embauchées dans la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon la région de travail (LRTFP I-I, employés nommés pour une durée indéterminée et pour une période déterminée de 3 mois ou plus, et employés saisonniers)

Du 1er avril 1997 au 31 mars 1998

Région de travail	Ensemble des employés	Fem	Femmes	Autochtones	itones	Perso handi	Personnes handicapées	Membres d'une minorité visible	s d'une visible
		Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Terre-Neuve	447	271	60,6	00	<u>,</u> 0		0,2		0,2
Île-du-Prince-Édouard	120	74	61,7	N	1,7	ĊΊ	4,2	0	0,0
Nouvelle-Écosse	542	307	56,6	10	<u></u>	2	ယ္	32	<u>ပ</u> ာ (၀
Nouveau-Brunswick	374	188	50,3	ΟΊ	<u>_</u> ن	7	<u>+</u> .9		0.
Québec (moins RCN*)	2 282	1 580	69,2	ဖ	0,4	26		ယ္ထ	1.4
RCN* (Québec)	917	520	56,7	60	<u></u> ნ	☆	2,0	යු	ယ
Ontario (moins RCN*)	2 162	1 324	61,2	55	, , , ,	40	1,9	57	2,6
RCN* (Ontario)	3 847	2 149	55,9	76	2,0	69	<u>-</u>	237	6,2
Manitoba	912	649	71,2	65	7,1	1 00	2,0	42	4,6
Saskatchewan	577	256	44,4	35	<u>6,1</u>	4	0,7	2	0,3
Alberta	1 077	587	54,5	51	4,7	15	1,4	29	2,7
Colombie-Britannique	1 854	1,167	62,9	48	2,6	35	1,9	131	7,1
Yukon	105	57	54,3	16	15,2	_	1,0	k	1,0
Territoires du Nord-Ouest	102	44	43,1	24	23,5	0	0,0	<u></u>	1,0
Extérieur du Canada	ω		33,3	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Total	15 321	9 174	59,9	464	3,0	260	1,7	602	ယ္

* Région de la capitale nationale

Nota : « Personnes embauchées » se rapporte aux employés portés à la liste de paye de la fonction publique fédérale entre le 1er avril 1997 et dans chaque région. le 31 mars 1998 (voir aussi les Notes techniques en annexe). Les pourcentages correspondent à la représentation des groupes désignés

Répartition de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon l'échelon de rémunération

(LRTFP I-I, employés nommés pour une durée indéterminée et pour une période déterminée de 3 mois ou plus, et employés saisonniers) – Au 31 mars 1998

Echelon de	Ensemble des emplovés	mble		Femmes		AL	Autochtones	Š	_	handicapées	Ses	mir	minorité visible	ble
	Nore	CUM	Nbre	%	% CUM	Nbre	%	CUM	Nbre	%	CUM	Nbre	%	CUM
≤ 19 999	153	0	120	78,4	0,1	4	2,6	0,1	7	4,6	0,1	4	2,6	0,0
20 000 – 24 999	9 112	57,0	6 973	76,5	7,8	305	ယ္	6,5	434	4,8	6,4	374	4,1	4,1
1	34 725	24,5	25 644	73,8	36,1	1 225	35	32,2	1 757	5,1	31,7	1 722	5,0	22,7
000	23 339	37,4	13 641	58,4	51,1	709	3,0	47,0	859	3,7	44,0	1 115	4,8	34,7
	26 991	52,4	13 781	51,1	66,3	751	2,8	62,8	886	ယ္	56,8	1 246	4,6	48,2
	26 315	67,1	11 606	44,1	79,0	631	2,4	76,0	1 045	4,0	71,8	1 393	5,3	63,2
45 000 – 49 999	16 027	76,0	6 607	41,2	86,3	436	2,7	85,1	623	3,9	80,8	788	4,9	71,7
50 000 - 54 999	12 276	82,8	4 471	36,4	91,2	242	2,0	90,2	368	3,0	86,1	733	6,0	79,6
1	9 225	88,0	2 764	30,0	94,3	172	1,9	93,8	312	3,4	90,6	623	8,0	86,4
60 000 - 64 999	7 251	92,0	2 094	28,9	96,6	117	1,6	96,3	233	3,2	94,0	454	တို့သ	91,3
65 000 - 69 999	5 608	95,1	1 350	24,1	98,1	81	1,4	98,0	156	2,8	96,2	330	5,9	94,8
70 000 - 74 999	3 084	96,8	592	19,2	98,7	41	<u>1</u> ,3	98,8	86	2,8	97,5	177	5,7	96,7
75 000 - 79 999	2 083	98,0	457	21,9	99,2	21	1,0	99,3	70	3,4	98,5	<u></u>	57,33	97,9
80 000 - 84 999	1 601	98,9	269	16,8	99,5	16	1,0	99,6	51	3,2	99,2	113	7,1	99,2
85 000 - 89 999	453	99,1	110	24,3	9,66	4	0,9	99,7	18	4,0	99,5	3 2 2	7,1	99,5
90 000 - 94 999	738	99,5	141	19,1	99,8	7	0,9	99,8	18	2,4	99,7	28	ထ	8,66
95 000 - 99 999	130	99,6	39	30,0	99,8	N	<u>_</u> ,5	99,9	ω	ν,ω	9,8	22	, CJ	8,66
≥100 000	720	100,0	142	19,7	100,0	0	0,8	100,0	17	2,4	100,0	15	2,1	100,0
Total	179 831	100,0	90 801	50,5	100,0	4 770	2,7	100,0	6 943	လွ	100,0	9 260	5,1	100,0

Nota: Les pourcentages cumulatirs (C'UIVI) sont établis à partir du total de chaque c et pour chacun des groupes désignés. Les autres pourcentages représentent, dans chaque rangée, la proportion des groupes désignés par échelon de rémunération.

* Région de la capitale nationale

Répartition de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon la région de travail

(LRTFP I-I, employés nommés pour une durée indéterminée et pour une période déterminée de 3 mois ou plus, et employés saisonniers) – Au 31 mars 1998

Région de travail	Ensemble des employés	Fem	Femmes	Autoc	Autochtones	Personnes handicapées	nnes apées	Membre	Membres d'une minorité visible
		Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Terre-Neuve	4 344	1 712	39,4	156	သ (၀	100	ယ္	17	0.4
Île-du-Prince-Édouard	2 238	1 300	58,1	300	1,7	127	5,7	26	1,2
Nouvelle-Écosse	9 360	3 508	37,5	148	_ _	413	4,4	360	ယ္
Nouveau-Brunswick	5 544	2 752	49,6	75	1,4	199	တ္	43	0,8
Québec (moins RCN*)	24 977	12 481	50,0	246	1,0	588	2,4	492	2,0
RCN* (Québec)	14 780	8 128	55,0	515	ς Ω	759	5,1	672	4,5
Ontario (moins RCN*)	29 033	15 261	52,6	684	2,4	1 192	4,1	2 298	7,9
RCN* (Ontario)	46 241	24 029	52,0	784	1,7	1 759	ထ	2 360	5
Manitoba	7 692	4 303	55,9	489	6,4	329	4 _ω	248	ω «ζ
Saskatchewan	4 651	2 368	50,9	331	7,1	1000	4,0	106	2,3
Alberta	10 522	5 264	50,0	474	4,5	408	3,9	598	5,7
Colombie-Britannique	18 016	8 703	48,3	594	ယ်	819	4,5	1 962	10,9
Yukon	516	276	53,5	91	17,6	5	2,9	7	1,4
Territoires du Nord-Ouest	559	274	49,0	129	23,1	18	3,2	16	2,9
À l'extérieur du Canada	1 358	442	32,5	16	1,2	29	2,1	55	4,1
Total	179 831	90 801	50,5	4 770	2,7	6 943	ည	9 260	5,1

Total -	Tribunal de l'aviation civile du Canada	Secrétariat de l'ALÉNA, section canadienne	Commission du droit d'auteur Canada	Tribunal canadien des relations professionnelles artistes-producteurs	Greffe du Tribunal de la concurrence	Conseil de contrôle des renseignements relatifs aux matières dangereuses Canada	Conseil national de commercialisation des produits agricoles	Secrétariat des conférences intergouvernementales canadiennes	Conseil d'examen du prix des médicaments brevetés Canada	Commission mixte internationale	Bureau d'information du Canada	Bureau du Commissaire à la magistrature fédérale du Canada	Commission canadienne du lait	Centre canadien de gestion	Conseil canadien des relations du travail	Commissariats à l'information et à la protection de la vie privée	Tribunal canadien du commerce extérieur	Condition féminine Canada	Cour canadienne de l'impôt	Bureau du Secrétaire du Gouverneur général	Commissariat aux langues officielles	Bureau du Registraire de la Cour suprême du Canada
179 831	Οī	0	0	7	9	12	12	20	26	28	47	53	63	73	74	78	78	103	119	123	124	135
90 801	4		2	CJI	7	4	6	±	15	13	28	33	32	53	51	43	39	98	76	76	70	81
50,5	80,0	16,7	33,3	71,4	77,8	သို့သ	50,0	55,0	57,7	46,4	59,6	62,3	50,8	72,6	68,9	55,1	50,0	95,1	63,9	61,8	56,5	60,0
4 770	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			_					4	ω	0	Çī	N
2,7	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	2,1	1,9	1,6	1,4	1,4	1,3	<u>۱</u> ن	ω (ω	N,51	0,0	4,0	<u></u>
6 943	0	0	0	0	C	· -	0	0	0	0		· N	0	,	. 12	O	ah	· 0	7	<u> </u>	4	. OI
3,9	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	ထို့ လ	0,0	0,0	0,0	0,0	2,1	ယ္	0,0	1,4	2,7	6,4	<u>۔۔</u> دی	, <u>c</u>	9,0	10,6	ω 'N	3,7
9 260	0	N	,	0	0	o	0	0		_	. 4	0	_		2	0	c.) w	, ω	· 0	4
5,1	0,0	ω ω ω ω	16,/	0,0	O,O	သို့လ	0,0	0,0	ယ္	3,6	, C	0,0	1,6	1,4	2,/	0,0	Š	1/,5	i V	2,4	4,0	3,0

Données du personnel civil seulement. Les données des Forces canadiennes, pour lesquelles le Conseil du Trésor n'est pas l'employeur, sont exclues.

Pêches et Océans comprend la Garde côtière canadienne.

Environ 4 500 employés d'Agriculture et Agroalimentaire Canada, de Santé Canada et de Pêches et Océans ont été transférés à l'Agence canadienne d'inspection des aliments. Agriculture et Agroalimentaire Canada a transféré le plus grand nombre d'employés à la nouvelle agence.

TABLEAU 5 (suite

Répartition de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon les ministères et les organismes

Ministère/ En Organisme des e	Ensemble des employés	Femmes	nes	Autochtones	tones	Personnes handicapées	nnes	Membro	Membres d'une minorité visible
		Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Commission de l'immigration et du									
statut de réfugié	816	529	64,8	16	2.0	20	27	129	22.00
Ministère des Finances Canada	754	384	50,9	∞	<u> </u>	<u></u>	2.4	40	ان در
Commission canadienne des grains	739	227	30,7	19	2,6	<u>~</u>	4.2	45	ກ <u>ເ</u>
Archives nationales du Canada	641	300	46,8	14	2,2	20	<u>.</u> ΄	<u>.</u>	2 5
Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada	627	363	57,9	12	1.9	ಹ	ပျား သ	₩;	י ה בי
Administration du rétablissement agricole						;	()	(3
des Prairies	605	165	27,3	12	2,0	51	0,8	(J1	0,8
Bureau du Conseil privé	543	328	60,4	12	2,2	23	4 2		2.0
Bibliothèque nationale du Canada	435	296	68,0	10	Ν	17	ယ်	20	4.6
Greffe de la Cour fédérale du Canada	412	266	64,6	9	2,2	23	5. G	25	ກ <u>;</u>
Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes	377	223	59.2	ن ن	ည်	Ž	י מכ	i.	ω ; Δ
Agence de promotion économique du Canada atlantique	374	<u></u>	49.5	סס	<u>,</u>	17	א נ	n (D .
Agence spatiale canadienne	297	106	35,7	N	0,7	Ŋ:	0.7	25	., o
Développement économique Canada pour les régions du Québec	265	141	53,2	N	0.8	7	2.6	7	N 9
Commission nationale des libérations			,				1		
conditionnelles	262	209	79,8	9	3,4	16	<u>ق</u>	00	ω
Diversification de l'économie de l'Ouest Canada	261	131	50,2	9	3,4	5	5,7	17	<u>ග</u> ්
Office des transports du Canada	236	137	58,1	4	1,7	16	<u>ල</u> ,	7	ω (Ο
Solliciteur général Canada	221	125	56,6	œ	ယ (တ	<u></u>	5,0	2	0,9
Bureau du Directeur général des élections Bureau de la sécurité des transports	215	102	47,4	ω	1,4	7	ယ်	ω	1,4
du Canada	207	71	34,3	ω	1,4	O1	2,4	7	3,4
de la personne	179	117	65,4	14	7,8	17	9,5	14	7,8

Répartition de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon les ministères et les organismes

20
7
Ö
I
0
7
0/0
×
S
nc
B
3
ès
0
no
2
77
9
=
, é
=
D
e é
116
₹.
10
9
=======================================
00
T.
2
10
D
P.
00
0
dé
e
3
3
ée
0
CO
n
10
S
.RTFP I-I, employés nommés pour une durée indéterminée et pour une période déterminée de 3 mois ou plus, et e
0
lu
s, c
9
1-I, employés nommés pour une durée indéterminée et pour une période déterminée de 3 mois ou plus, et employés
9
0
B,
(0)
ai.
SO
27
ie
S
I
A
43
34
3
Brs
S
99
00

Répartition de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon la catégorie professionnelle et l'âge

Catégorie professionnelle	Âge	Ensemble des employés	Fe	Femmes	Auto	Autochtones	Pers handi	Personnes handicapées	Membres d'une minorité visible	visibl
			Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Exploitation	16-19	CI	N	40.0	0	0.0	0	0 0	D	0
	20-24	271	112	41,3	<u></u>	2.2	→ (0,4	N (0
	25-29	1 143	369	32,3	64	5,6	ĆΊ	0,4	29	N2 (
	30-34	1 952	387	19,8	107	5,5	29	<u></u>	<u>n</u>	
	35-39	3 560	572	16,1	123	ယ္	90	N (5)	တ (
	40-44	4 609	525	11,4	124	2,7	128	N (69	
	45-49	4 304	411	9,5	98	Ν	146	ω 4.	99	
	50-54	2 916	319	10,9	78	2,7	101	က်	74	
	55-59	1 601	209	1 3,1	54	ω _, 4	74	4,6	32	
	60-64	471	60	12,7	24	5,1	20	4,2	24	(n
	65-69	59	4	<u>ထ</u> တ	0	0,0	ω	5,1	2	(v)
	70+	14	7	50,0	N	14,3	0	0,0	0	0
Total		20 905	2 977	14,2	680	ယ်	597	2,9	450	2
Fonction publique fédérale	16-19	90	54	60,0	N	2,2	<u> </u>	<u>-</u>	4	_
	20-24	CTI	1 491	59,0	96	ယ္	19	0,8	130	(7)
	25-29	10 728	6 181	57,6	437	4,1	151	1,4	646	
	30-34	20 449	11 475	56,1	794	ယ္	517	2,5	1 243	
	35-39	31 312	17 670	56,4	922	2,9	1 013	ω N	1 441	_
	40-44	38 256	20 570	53,8	972	2,57	1 509	ω,ω	1 494	
	45-49	38 764	18 261	47,1	815	2,1	1 879	4,00	1 700	_
	50-54	23 601	9 748	41,3	459	1,9	1 126	4,8	1 322	d 200
	55-59	10 460	4 050	38,7	206	2,0	537	ن ا	870	~
	60-64	2 974	1 086	36,5	61	2,1	161	5,4	334	
	65-69	556	167	30,0	2	0,4	26	4,7	63	11,3
	70+	112	48	42,9	4	3,6	4	3,6	13	=
Total pour la fonction publique fédérale		170 821	00 801	n O n	770	2				ו
						Į,	0	0,0	001	Č

Total	Soutien administratif	Total	Technique	Total	Administration et service extérieur
55-59 60-64 65-69 70+	16-19 20-24 25-29 30-34 35-39 40-44 45-49 50-54	70+	16-19 20-24 25-29 30-34 35-39 40-44 45-49 50-54 60-64 65-69	- C+	16-19 20-24 25-29 30-34 40-44 45-49 50-54 65-69 60-64
2 471 766 131 31 45 634	78 1 011 3 210 5 546 8 700 9 849 8 693 5 148	15 583	190 190 1 694 2 645 3 318 3 335 2 168 971 294	72 200	4 352 8 529 12 591 16 723 9 003 3 241 809 164
2 145 649 95 27 38 328	50 764 2 517 4 607 7 477 8 328 7 226 4 443	3 846	0 82 399 578 759 862 719 308 26	37 673	2 311 4 624 7 356 9 239 8 312 3 802 1 233 44
86,8 84,7 72,5 87,1	75,6 75,6 85,1 863,1 863,1	24,7	0,0 43,2 44,1 28,7 28,7 11,0 8,8	52,2	33,3 54,7 58,4 49,7 42,2 37,5
15 15 1 1514	159 256 325 292 119	285	0 0 4 4 4 4 3 3 9 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0	1 867	0 157 157 314 345 412 355 181 12
3,000,000	ς, τ,	1,8	0,4,8,4,4,4,4,0,0,0,0,0,0,0,0,0,0,0,0,0,	2,6	6,001,000 6,001,000 6,001,000 6,000,000 6,000,000 6,000,000 6,000,000
57 8 8 1 2 339	400 593 311	411	0 0 0 25 108 108 114 12	2 995	0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0
5 3 5 7 6	1,0 1, 0, 4, 10, 0, 0, 0, 0, 0, 0, 0, 0, 0, 0, 0, 0, 0	2,6	0,000 1 1 0,000 0,	4,1	00 - 00 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0
67 7 7 2 401	173 173 173 277 363 418 484 484	527	0 0 72 7 23 5 85 7 87 7 7	3 544	57 603 630 567 593 435 267 75
	000044000 -040000	3,4	04.64.66.66.66.66.66.66.66.66.66.66.66.66	4,9	1, 2, 2, 2, 2, 2, 2, 2, 2, 2, 2, 2, 2, 2,

Répartition de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon la catégorie professionnelle et l'âge (LRTFP I-I, employés embauchés pour une durée indéterminée et pour une période déterminée de 3 mois ou plus, et employés saisonniers)

Au 31 mars 1998

Total											Scientifique et professionnelle	lotal	-								Direction		professionnelle
	70+	65-69	60-64	55-59	50-54	45-49	40-44	35-39	30-34	25-29	20-24		65-69	60-64	55-59	50-54	45-49	40-44	35-39	30-34	25-29		Âge
22 306	22	142	542	1 767	331	4 615	4 260	3 695	2 713	1118	101	3 203	10	92	409	1 035	1 094	426	121	15	i		des employés
7 174	0	19	8	<u> </u>	704	1 251	1 440	1 450	1 271	585	58	803		5	43	172	342	176	56	0	0	Nbre	
32,2	0,0	13,4	15,3	17,7	21,1	27,1	33,8	39,2	46,8	52,3	57,4	25,1	10,0	5,4	10,5	16,6	31,3	41,3	46,3	53,3	0,0	%	Femmes
366	0	0	CJI	21	45	53	68	78	70	24	N	58	0	_	4	⇉	23	9	7	ω	0	Nbre	Auto
1,6	0,0	0,0	0,9	1,2	1,4	1,1	1,6	2,1	2,6	2,1	2,0	<u>,</u>	0,0		1,0	<u>,,,</u>	" N	2,1	, Ω	20,0	0,0	%	Autochtones
508		ω	100	67	98	113	100	61	35	12	0	93		4	10	26	44	(J)	ω	0	0	Nbre	Per
2,3	4,5	2,1	ယ်	ထို	2,9	2,4	ω̈́	1,7	 	<u></u>	0,0	2,9	10,0	4,3	2,4	2,51	4,0	1,2	2,5	0,0	0,0	%	Personnes handicapees
2 247	4	32	140	292	354	417	342	297	240	118	⇉	91		(J)	13	27	29	⇉	(J1	0	0	Nbre	Memb minor
10,1	18,2	22,5	25,8	16,5	10,6	9,0	0,8	8,0	Š	10,6	10,9	2,8	10,0	5,4	Ω̈́ω	2,6	2,7	2,6	4,1	0,0	0,0	%	Membres d'une minorité visible

Total p	Total	SR	SC	PR	_	K	:	등 :	GS GZ	<u>න</u>	H S	Exploitation CX S	Total	<u></u>	2 T		> =	0 3	Soutien	Total	∃ (S	<u>s</u>	B)	РУ	<u>P</u>	G [=	ם כ	ם מ	BA	<u>}</u> ≥	Technique
Total pour la fonction publique fédérale		Réparation des navires	Équipages de navires	Services d'imprimerie	Gardiens de phare	Services hospitaliers	opération de machines fixes	Chauffage, force motrice et	Services divers	Manœuvres et hommes de métier	Pompiers	ation Services correctionnels		dactylographie	Secrétariat eténographie et	Mécaparanhio	Traitement mécanique des données	Commis aux écritures et aux règlements	administratif		Inspection technique	Officiers de navire	Soutien des sciences sociales	Radiotélégraphie	Photographie	Inspection des produits primaires	Techniciens divers	Soutien de l'enseignement	Électronique	Soutien technologique et scientifique	Navigation deficitie	Controle de la circulation delle li le	Ue Destrict La Tourist Destrict Control of the Cont
179 831	20 905	1 401	1 321	150	115	677	663		3 961	7 207	578	4 832	45 634	5 278	Ç	ာ သ (1 786	38 426	9	15 583	1 130	905	2 735	361	27	486	2 358	N	1 206	5 413	481	488	ن
90 801	2 977	32	61	79	4	360	10		1 195	268	o	960	38 328	5 201	0	; ;;;	1 419	31 649	27	3 846	83	ယ္ထ	1 530	55	O1	82	595	0	35	1 260	 & &	 	>
50,5	14,2	2,3	4,6	52,7	ω ω	53,2	, , , , ,		30,2	3,7	1,4	19,9	84,0	98,5		60.4	79.5	82.4	29,7	24,7	7,3	4,2	55,9	14,7	18,5	16,7	25,2	0,0	2,9	23,3	27,7	7,0	0
4 770	680	4	15	2	0	57	15		123	185	17	262	1 514	142	1	N :	19	1 349	N	285	100	10	62	4	0	00	79	0	13	83	ഗാധ	ယေ	0
2,7	ယ	0,3	-	L W	0,0	00 4,	ω ω		ا ش	2,6	2,9	5,4	ယ္	2,7		ယ	and and	ω	2,2	<u>,</u>	1,6		ω̈́	<u></u>	0,0	1,0	ω 4,	0,0	 ,	<u>_</u>	1,0	0.6	0
6 943	597	24	. 00) ~	1 C	14	29		195	226	2	92	2 339	173		14	61	2 088	ω	411	38	7	75	ယ	0	19	64	0	23	143	30	9	0
 	2,9	7,/	0,6	4,/	0,0	, T	4,4		4,9	Ç.	0,3	1,9		ယ်	,	26,4	3,4	5,4	ယ်	2,6	3,4	8,0	2,7	8,0	0,0	20,00	2,7	0,0	1,9	2,6	6,2	1.9	0.0
9 260	450	0	2 0 0	0 0	o C	\ \ \ \ \ \ \ \ \ \ \ \ \ \ \ \ \ \ \	2 4		108	107	4	119	2 401	233		0	98	2 069	_	527	CO	0	144	N	, _	. 00) G	0	30	198	25	7	0
5,1	2,2	٠,٠	Ü 0	1, C	٥,٠	o ço	4, 7	ì	2,/	<u>۔</u> ئ ر	0,7	2,5		4,4		0,0	<u>ن</u> ن ن	5,4	1,1	ω 4	0	0,/) (J	0,6	, co	4,1	1,5	0,0	12,5	3,7	5,2		0.0

THELEAU 3 (SUILE

et le groupe professionnel Répartition de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon la catégorie professionnelle

Catégo et grou	et groupe professionnelle	Ensemble des employés	Femmes	mes	Autochtones	itones	Pers handi	Personnes handicapées	Membres d'une minorité visible	d'une visible
			Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
P	Pharmacie	30	<u>−</u>	60,0	0	0,0	0	0,0	ω	10.0
PS	Psychologie	237	97	40,9	0	0,0	7	ω Ο	12	<u>0</u>
SE	Recherche scientifique	1 755	238	13,6	6	0,3	<u>~</u>	1,8	211	12,0
SG	Réglementation scientifique	423	146	34,5	2	0,5	. 100	4,	44	10,4
WS	Service social	39	20	51,3	(Ji	12,8	N	5,1		2,6
I	Enseignement universitaire	138	00	5,8	<u></u>	0,7	2	1,4	ದ	9,4
\leq	Médecine vétérinaire	31	10	32,3	0	0,0	2	6,5	တ	19,4
Total		22 306	7 174	32,2	366	1,6	508	2,3	2 247	10,1
Adminis	Administration et service extérieur									
AS	Services administratifs	14 073	9 194	65,3	354	2,5	614	4,4	449	လုံ
CO	Commerce	1 960	625	31,9	40	2,0	57	2,9	101	N S
CS	Gestion des systèmes d'ordinateurs	8889	2 626	29,5	120	_ دن	319	ე _. ნ	708	8,0
Ξ	Gestion des finances	2 258	933	41,3	53	ν,	98	4,	186	ω «ζ
FS	Service extérieur	1 081	310	28,7	19	<u>,</u> ,	21	1,9	64	5,9
S	Services d'information	1 593	1 025	64,3	37	2,3	53	ယ္	37	ς,
X X	Stagiaires en gestion	197	116	58,9	Ċ1	2,5	12	6,1	23	11,7
NO MO	Organisation et méthodes	312	159	51,0	ယ	1,0	14	4,5	7	2,2
굞	Gestion du personnel	2 753	1 925	6,9	115	4,2	181	6,6	91	ယ်
PG	Achat et approvisionnement	1 922	907	47,2	41	2,1	96	5,0	85	4,4
PK	Administration des programmes	34 317	18 383	53,6	989	2,9	1 423	4,1	1 706	5,0
H	Traduction	826	479	58,0	ω	0,4	34	4,1	19	2,3
WP	Programmes de bien-être social	2 019	991	49,1	88	4,4	73	3,6	68	3,4
Total		72 200	37 673	52,2	1 867	2,6	2 995	4,1	3 544	4,9

et le groupe professionnel Répartition de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon la catégorie professionnelle

Au 31 mars 1998 (LRTFP I-I, employés embauchés pour une durée indéterminée et pour une période déterminée de 3 mois ou plus, et employés saisonniers)

71001										
Catégor et group	Catégorie professionnelle et groupe professionnel	Ensemble des employés	Femmes	nes	Autochtones	tones	Perso handi	Personnes handicapées	Membres d'une minorité visible	d'une visible
			Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Groupe	Groupe de la direction	3 203	803	25,1	58	1,00	93	2,9	91	2,8
Scientifi	Scientifique et professionnelle									
AC	Actuariat	œ		12,5	0	0,0	0	0,0	0	0,0
AG	Agriculture	41	20	48,8	0	0,0	0	0,0	N	4,9
AR	Architecture et urbanisme	209	45	21,5	တ	2,9	O1	2,4	24	11,5
AU	Vérification	5 397	1 389	25,7	<u>ಎ</u>	0,6	99	<u>1</u> ,∞	800	14,8
₾	Sciences biologiques	1 197	401	33,5	∞	0,7	14	1,2	78	6,5
오	Chimie	409	140	34,2	20	0,5	10	2,4	67	16,4
DE	Artidentaire	9	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
DS	Services scientifiques de la défense	422	44	10,4	0	0,0	ΟΊ	1,2	26	6,2
E	Enseignement	661	344	52,0	66	10,0	21	3,2	ယ္သ	5,3
E	Génie et arpentage	2 107	183	8,7	14	0,7	66	<u>3,1</u>	293	13,9
ES	Économique, sociologie et statistique	3 096	1 101	35,6	41	1,3	82	2,6	300	9,7
FO	Sciences forestières	106	16	15,1	ζ ₁	4,7	ΟΊ	4,7	ယ	2,8
干	Sciences domestiques	24	24	100,0	0	0,0	0	0,0		4,2
詽	Recherche historique	224	78	34,8	4	, , , , ,	ĊΊ	2,2		0,4
A	Droit	1 596	755	47,3	37	2,3	50	<u>ယ</u> ှ <u>1</u>	000	4,3
S	Bibliothéconomie	426	313	73,5	ග	1,4	14	ည့်	27	6,3
MA	Mathématiques	279	97	34,8	0	0,0	4	1,4	34	12,2
MD	Médecine	199	54	27,1	0	0,0	10	5,0	21	10,6
M	Météorologie	476	71	14,9	12	0,4	00	1,7	15	3,2
Z	Sciences infirmières	1 374	1 161	84,5	109	7,9	25	1,8	81	5,9
9	Ergothérapie et physiothérapie	<u>ω</u>	28	90,3	0	0,0	0	0,0		3,2
PC	Sciences physiques	1 362	372	27,3	21	. . 55	23	1,7	80	, C1

DARLE ALV

Représentation des groupes désignés dans la fonction publique fédérale, selon le type d'emploi et le sexe

Au 31 mars 1998 (LRTFP I-I, employés nommés pour une durée indéterminée et pour une période déterminée de 3 mois ou plus, et employés saisonniers)

							Type d'emploi	emploi				
				Durée indéterminée	terminée		Période ≥ 3 mois	≥ 3 mois		Saisonnier	nier	
	Ensemble d	Ensemble des employés	Sexe	1	¥ m.	Sexe			Sexe			Sexe
	Nbre	%	%	Nbre	%	%	Nbre	%	%	Nbre	%	%
Fonction publique fédérale												
Total	179 831	100,0	100,0	154 496	100,0	100,0	24 186	100,0	100,0	1 149	100,0	100,0
Femmes	90 801	50,5	50,5	74 805	48,4	48,4	15 671	64,8	64,8	321	27,9	27,9
Hommes	89 030	49,5	49,5	79 687	51,6	51,6	8 515	35,2	35.2	00 00 00	72.1	72.1
Autochtones									,			
Total	4 770	2,7	100,0	3 921	2,5	100,0	810	3,4	100,0	39	ω,4	100,0
Femmes	2 873	ω '\2	60,2	2 278	<u>ω</u> —	58,1	586	3,7	72,4	9	, 00	23,1
Hommes	1 897	2,1	39,8	1 643	2,1	41,9	224	2,6	27.7	30	တ	76.9
Personnes handicapées												
Total	6 943	ယ (ပ	100,0	6 328	4,1	100,0	588	2,4	100,0	27	2,4	100,0
Femmes	3 311	3,7	47,7	2 961	4,0	46,8	342	\ \ \ \ \	58,2	00	2,5	29,6
Hommes	3 632	4,1	52,3	3 367	4,2	53,2	246	2,9	41,8	19	<u>N</u>	70,4
Membres d'une											,	
minorité visible												
Total	9 260	5,1	100,0	8 049	5,2	100,0	1 200	5,0	100,0	=	1,0	100,0
Femmes	4 552	5,0	49,2	3 822	<u>5</u> ,1	47,5	725	4,6	60,4	Oī	1,6	45,5
Hommes	4 708	5,3	50,8	4 227	5,3	52,5	475	5,6	39,6	6	0,7	54,6
								-		5		

Nota : Les colonnes ombragées indiquent le pourcentage de la représentation selon le sexe dans chaque groupe d'employés. Les autres pourcentages représentent le total des femmes ou des hommes dans la fonction publique fédérale.

Représentation des groupes désignés dans la fonction publique fédérale

(LRTFP I-I, employés nommés pour une durée indéterminée et pour une période déterminée de 3 mois ou plus, et employés saisonniers)

	Ensemble des employés	Femmes	nes	Autochtones	itones	Personnes handicapées	ines	Membres d'une minorité visible	s d'une visible
		Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Représentation dans									
la fonction publique									
Au 31 mars 1998	179 831	90 801	50,5	4 770	2,7	6 943	Θ,	9 260	5,1
Au 31 mars 1997	186 378	92 281	49,5	4 551	2,4	6 227	ယ်	8 690	4,7
Au 31 mars 1996	201 009	96 794	48,2	4 665	2,3	6 291	ω 1	8 981	4,5
Au 31 mars 1995	217 784	103 191	47,4	4 783	2,2	6 935	ω Σ	8 914	4,1
Au 31 mars 1994	224 640	105 621	47,0	4 492	2,0	6 623	2,9	8 566	ထ္
Au 31 mars 1993	221 114	102 015	46,1	4 441	2,0	6 755	ω _, [⊥]	8 462	ω ω
Disponibilité au sein de la population active			48 7		7		.00		8.7
December of 1990			10,1		131		3		

Nota :Les données présentées dans ce tableau et dans les autres tableaux portent sur les employés assujettis à l'équité en emploi en vertu professionnels de la fonction publique fédérale. suite du recensement de 1991. Elles comprennent seulement les emplois du marché du travail canadien qui correspondent aux groupes à partir d'informations tirées du Recensement du Canada de 1996 et de l'Enquête sur la santé et les limitations d'activités menée à la du règlement pris en application de la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Les données concernant la population active ont été établies

Tableau 10

Répartition des personnes embauchées dans la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon le type d'emploi

II unsidat

Répartition des promotions à l'intérieur de la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon la région de travail

Tableau 12

Répartition des promotions à l'intérieur de la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon la catégorie professionnelle

Tableau 13

Répartition des promotions à l'intérieur de la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon le type d'emploi

FI upoldaT

Répartition des cessations d'emploi à la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon la région de travail

Iableau 15

Répartition des cessations d'emploi à la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon la catégorie professionnelle

7ableau 16

Répartition des cessations d'emploi à la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon le type d'emploi



LISTE DES TABLEAUX

I ubsidat

Représentation des groupes désignés dans la fonction publique fédérale

Zubleau 2

Représentation des groupes désignés dans la fonction publique fédérale, selon le type d'emploi et le sexe

Tableau 3

Répartition de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon la catégorie professionnelle et le groupe professionnel

Tableau 4

Répartition de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon la catégorie professionnelle et l'âge

z uvəlqvI

Répartition de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon les ministères et les organismes

d upsidat

Répartition de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon la région de travail

Tableau 7

Répartition de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon l'échelon de rémunération

S uvoldaT

Répartition des personnes embauchées dans la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon la région de travail

9 unsidat

Répartition des personnes embauchées dans la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon la catégorie professionnelle

« Promotions » : Le nombre d'employés nommés à un poste dont le niveau de rémunération maximal est supérieur à celui de leur poste précédent, soit au sein du même groupe ou sous-groupe professionnel soit dans un groupe ou sous-groupe différent, au cours de l'exercice visé par le rapport.

« Cessations d'emploi » : Le nombre d'employés (nommés pour une période indéterminée, pour une période déterminée de trois mois ou plus et saisonniers) rayés de l'effectif de la fonction publique fédérale au cours de l'exercice visé par ce rapport. Les chiffres reflètent le nombre d'employés qui quittent la fonction publique fédérale et peuvent comprendre plus d'un départ dans le cas des employés nommés pour une période déterminée.

Le nombre de départs inclut les personnes qui ont pris leur retraite et celles qui ont démissionné ou dont la période d'emploi déterminée a pris fin. Les personnes en congé sans traitement sont exclues des dénombrements effectués à partir du fichier des titulaires qui est fondé sur la paye, mais elles sont incluses dans les données sur les cessations d'emploi lorsqu'elles quittent la fonction publique fédérale.

Au cours de l'exercice allant du $1^{\rm ex}$ avril 1997 au 31 mars 1998, plus de 7 000 employés, soit moins de 4 p. 100 de l'effectif, ont quitté la fonction publique fédérale.

« Employés nommés pour une période indéterminée » : Les personnes nommées à un poste de la fonction publique fédérale pour une durée indéterminée.

« Employés saisonniers » : Les personnes qui sont embauchées pour effectuer un travail cyclique, c'est-à-dire pour une saison ou une partie de l'année.

« Employés occasionnels »: Les personnes embauchées par un ministère ou organisme pour une période déterminée ne dépassant pas 90 jours au cours de l'exercice. Les employés occasionnels ne sont pas compris dans l'effectif total aux fins de l'équité en emploi.

« Disponibilité au sein de la population active » : La répartition des employés dans les groupes désignés en proportion de l'ensemble de la population active du Canada. Pour la fonction publique fédérale, cette disponibilité est fondée uniquement sur les citoyens canadiens qui occupent sur le marché du travail canadien des emplois qui correspondent aux groupes professionnels de la fonction publique fédérale.

appartenance à un groupe désigné. Lorsqu'un changement de statut se produit et que l'employé ne déclare pas son appartenance à un groupe désigné, il peut en résulter une sous-estimation de la représentation des groupes désignés. Pour cette raison, on a demandé aux ministères et aux organismes de veiller à ce que toutes les personnes portées à l'effectif de la fonction publique fédérale aient la chance de déclarer leur appartenance à un groupe désigné.

Données sur les membres des groupes désignés

Les données figurant dans l'annexe statistique proviennent du fichier des titulaires qui contient les renseignements sur tous les employés dont le Conseil du Trésor est l'employeur, selon la LRTFP, I-I. Les données du fichier des titulaires sont tirées chaque mois du système de paye de Travaux publics et Services gouvernementaux Canada. Les données sur les arrivées et les départs dans la fonction publique fédérale sont puisées dans le fichier de la mobilité, un sous-ensemble du fichier des titulaires. Les données sur les promotions proviennent du fichier des nominations de la CFP.

Tous les tableaux, sauf ceux qui portent sur les femmes, contiennent des données obtenues au moyen de la déclaration volontaire, processus par lequel les personnes indiquent volontairement leur appartenance à l'un des groupes désignés. Cette information provient de la banque des données sur l'équité en emploi du Secrétariat.

L'intégralité et l'exactitude des données sur l'équité en emploi dans la fonction publique fédérale dépendent du bon vouloir des employés de déclarer leur appartenance à un groupe désigné et de celui des ministères de leur donner l'occasion de le faire. Les employés ont l'occasion d'indiquer leur appartenance au moment où ils entrent au service d'un ministère ou lors de campagnes ou de sondages ministériels sur la déclaration volontaire. Ils peuvent aussi le faire à n'importe quel moment en remplissant de formule de déclaration volontaire qu'ils peuvent obtenir des coordonnateurs de l'équité en emploi de leur ministère.

Quelques termes utilisés dans ce rapport

« Personnes embauchées »: Le nombre d'employés (nommés pour une période indéterminée, une période déterminée de trois mois ou plus et saisonniers) portés à l'effectif de la fonction publique fédérale pendant l'exercice visé par ce rapport. Les chiffres reflètent le nombre d'employés qui entrent dans la fonction publique fédérale et peuvent comprendre plus d'une entrée dans le cas des employés nommés pour une période déterminée.

Effectif visé par le rapport

Le présent rapport contient des renseignements sur les employés nommés pour une période indéterminée, les employés nommés pour une période déterminée de trois mois ou plus et les employés saisonniers. En raison de leur roulement rapide, il ne tient pas compte des étudiants et des employés occasionnels. Les données statistiques présentées dans le présent document ne tiennent pas compte non plus des personnes nommées par le gouverneur en conseil, du personnel des ministres, des juges fédéraux et des sous-ministres, qui font tous partie de la fonction publique fédérale.

Conformément à la Loi sur l'équité en matière d'emploi, le présent rapport annuel au Parlement porte sur l'exercice commençant le le avril 1997 et prenant fin le 31 mars 1998.

Ministères et organismes fédéraux

Selon la LRTFP, I-I, la fonction publique fédérale comprend plus de 60 ministères, organismes et commissions (énumérés au tableau 5) dont le Conseil du Trésor est l'employeur. La taille de ces entités varie : la fonction publique fédérale compte des ministères ayant plus de 3 000 employés et des institutions de petite taille ayant moins de 10 employés. Ces entités sont réparties dans toutes les provinces et tous les territoires.

Employés nommés pour une période déterminée

En juin 1993, la Loi sur la gestion des finances publiques a été modifiée afin de changer la définition du terme « employé » et d'inclure les personnes embauchées pour une période déterminée d'au moins trois mois. Jusqu'alors, un employé nommé pour une période déterminée était, aux fins des rapports, embauché pour une période de six mois ou plus,

Les employés nommés pour une période déterminée se rangent dans deux catégories :

- les employés à court terme nommés pour moins de trois mois;
- les employés à long terme nommés pour trois mois et plus.

Puisque les employés nommés à court terme ne sont pas tenus de déclarer leur appartenance à un groupe désigné, le présent rapport ne fait état que des employés nommés à long terme. Il arrive cependant qu'au cours de leur période d'emploi dans la fonction publique fédérale certaines personnes embauchées à l'origine pour une période de moins de trois mois deviennent employées à long terme sans avoir déclaré leur



ANNEXE DONNÉES STATISTIQUES

Notes techniques

La présente annexe trace le profil statistique des groupes désignés de la fonction publique fédérale au 31 mars 1998. On y trouve des données sommaires sur les femmes, les Autochtones, les personnes appartenant à une minorité visible et les personnes handicapées, ainsi que des données statistiques sur l'embauche, les promotions et les cessations d'emploi des personnes faisant partie de ces groupes.

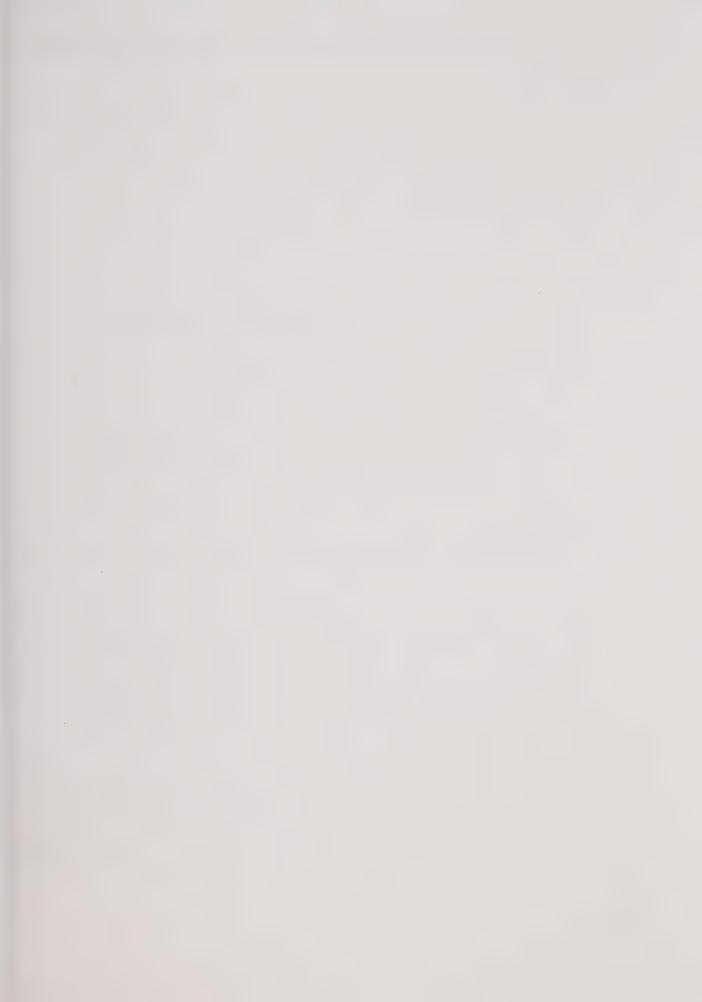
La fonction publique fédérale

En vertu de la partie I de l'annexe I de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique (LRTFP, I-I), le Conseil du Trésor est l'employeur de la fonction publique mérite en vertu de la Loi sur l'employ dans la fonction publique administrée par la mérite en vertu de la fonction publique du Canada (CFP).

Le 31 mars 1998, la fonction publique fédérale comptait 187 187 personnes, soit 7 209 personnes ou 3,7 p. 100 de moins que le 31 mars 1997. Les effectifs étaient répartis comme suit :

tt8 t	Employés occasionnels
7 2 1 5	Employés nommés pour une période déterminée de moins de trois mois
188 671	et employés saisonniers
	employés nommés pour une période déterminée de trois mois ou plus
	Employés nommés pour une période indéterminée,

181 181	Total



CONCLUSION

Les résultats de la première année complète d'application de la nouvelle Loi sur l'égard de l'équité en emploi pour les membres des groupes désignés et ont exposé le travail qui reste à accomplir.

Au cours du prochain exercice, le Secrétariat continuera de travailler en partenariat avec d'autres groupes afin d'améliorer la situation des membres des groupes désignés au sein de la fonction publique fédérale. Le Secrétariat poursuivra la révision et la mise à jour de ses politiques pour que celles-ci rendent compte des dispositions de la nouvelle législation. Nous devrions également assister à la parution de la Politique sur la prestation des services aux employés handicapés et de la politique générale sur l'équité en emploi.

Par ailleurs, le Secrétariat continuera à mettre au point à l'intention des intervenants en équité en emploi des ministères des outils et des lignes directrices qui aideront les gestionnaires à déterminer le caractère raisonnable de leurs efforts en matière d'équité en emploi et les aidera à établir des buts appropriés pour leurs ministères et organismes.

Des défis de taille subsistent dans ce domaine. Par exemple, la mise en œuvre de l'équité en emploi dans la fonction publique fédérale doit reposer sur des données de déclaration volontaire exactes, ce qui s'appuie en grande partie sur la collaboration de tous les employés. En outre, comme l'indique le présent rapport, il faut améliorer la capacité d'analyse des ministères afin que les plans d'équité en emploi et les objectifs qui en découlent soient fondés sur des analyses de l'effectif solides.

Le Secrétariat s'engage à travailler avec les ministères et organismes pour faire en sorte que la fonction publique du Canada continue d'agir selon l'esprit et la lettre de la Loi sur l'équité en matière d'emploi afin de mieux servir tous les Canadiens et toutes les Canadiennes.

Les Autochtones ont obtenu des promotions dans une proportion de 2,6 p. 100, ce qui correspond en gros à leur taux de représentation (2,7 p. 100) dans la fonction publique fédérale. La part des promotions obtenues par les personnes handicapées (3,1 p. 100) était légèrement inférieure à leur taux de représentation interne (3,9 p. 100), tandis que celles obtenues par les personnes appartenant à une minorité visible y était supérieure (5,8 p. 100 comparativement à 5,1 p. 100).

Dans l'ensemble de la fonction publique fédérale, 87,2 p. 100 des promotions accordées en 1997-1998 sont allées à des employés nommés pour une période indéterminée, soit une augmentation par rapport aux deux exercices précédents (78,1 p. 100 pour 1996-1997 et 83,0 p. 100 pour 1995-1996). Les groupes désignés ont également enregistré une augmentation similaire, où la part des promotions obtenues par les employés nommés pour une période indéterminée dépasse 80 p. 100.

Pour trois des groupes désignés, la catégorie de l'administration et du service extérieur, suivie de celle du soutien administratif, sont les deux catégories qui ont fait l'objet du plus grand nombre de promotions. Dans le cas des personnes handicapées, l'ordre des catégories est inversé, bien que le nombre de promotions correspondant à chacune des catégories soit à peu près égal.

La catégorie de l'administration et du service extérieur et la catégorie du soutien administratif comptent encore une fois pour huit promotions sur dix de l'ensemble promotions accordées aux femmes et aux personnes handicapées et pour sept promotions sur dix des promotions accordées aux Autochtones. Un peu plus du quart des promotions accordées aux personnes appartenant à une minorité visible se sont faites vers la catégorie scientifique et professionnelle ou au sein de celle-ci.

Cessations d'emploi

Les trois derniers tableaux (14 à 16) portent sur les cessations d'emploi, notamment celles des employés dont la nomination pour une période déterminée ou spécifiée a pris fin en 1997-1998.

Près des deux tiers (62.3 p. 100) des cessations d'emploi portaient sur les membres des groupes désignés, cette proportion étant en hausse par rapport à celles enregistrées au cours des deux derniers exercices (53,6 p. 100 en 1996-1997 et 62,0 p. 100 en 1995-1996). Cette augmentation s'applique à tous les groupes désignés. Les femmes comptaient pour plus de la moitié (52,2 p. 100) de tous les départs, comparativement à 47,9 p. 100 un an plus tôt. De même, les taux de départs des Autochtones, des personnes handicapées et des personnes appartenant à une minorité visible, qui étaient de l.,7 p. 100, de 1,9 p. 100 et de 2,1 p. 100 respectivement en 1997, ont augmenté pour s'établir à 3,0 p. 100, 3,3 p. 100 et 3,9 p. 100, respectivement.



Recrutement

Les tableaux 8 à 10 montrent le nombre de personnes embauchées – c.-à-d. portées à l'effectif de la fonction publique fédérale – entre le 1° avril 1997 et le 31 mars 1998 (voir les Notes techniques en annexe). Six recrues dans la fonction publique fédérale sur dix étaient des femmes, soit une légère diminution par rapport à un peu plus de six sur dix un an plus tôt. Il y a eu une chute notable dans la proportion des personnes embauchées dans la catégorie du soutien administratif (de 54,2 à 44,9 p. 100). Huit recrues sur dix dans cette catégorie étaient des femmes, soit la même proportion qu' au cours des exercices précédents.

La proportion de recrues appartenant à chacun des groupes désignés a augmenté légèrement pendant l'exercice. Les personnes appartenant à une minorité visible représentaient 3,9 p. 100 des recrues par rapport à 3,1 p. 100 un an plus tôt; les Autochtones comptaient pour 3,0 p. 100 des recrues comparativement à 2,6 p. 100, et le nombre de personnes handicapées embauchées a très légèrement augmenté pour passer de 1,4 à 1,7 p. 100.

La plupart des personnes recrutées dans la fonction publique fédérale ont été embauchées pour une période déterminée. Malgré tout, près de deux nouveaux employés sur dix ont été portés à l'effectif pour une période indéterminée, comparativement à un peu moins de un sur dix un an plus tôt. En ce qui concerne les groupes désignés, l2,8 p. 100 des femmes, 17,7 p. 100 des Autochtones, 18,1 p. 100 des personnes handicapées et 30,6 p. 100 des personnes appartenant à une minorité visible ont été recrutés pour une période indéterminée.

La région de la capitale nationale comptait 31,1 p. 100 des nouvelles recrues de la fonction publique fédérale. La proportion des femmes (29,1 p. 100) et des Autochtones (29,3 p. 100) est légèrement inférieure à la proportion des nouvelles recrues de la région de la capitale nationale, tandis que celle des personnes handicapées (33,5 p. 100) en est légèrement supérieure. Par contre, 45,2 p. 100 des personnes appartenant à une minorité visible embauchées dans la fonction publique fédérale l'ont été dans la région de la capitale nationale.

Le Québec est encore une fois la région (à l'exception de la région de la capitale nationale) qui a embauché le plus grand nombre de femmes, mais c'est au Manitoba que la proportion de femmes est la plus élevée (71,2 p. 100) parmi les nouvelles recrues. Même si 16,7 p. 100 des personnes recrutées se sont jointes à la fonction publique fédérale dans les Prairies, le Manitoba, la Saskatchewan et l'Alberta comptaient 32,5 p. 100 des recrues autochtones. La Colombie-Britannique a recruté 12,1 p. 100 de toutes les recrues autochtones. La Colombie-Britannique a recruté 12,1 p. 100 de toutes les nouvelles recrues, mais 21,8 p. 100 des personnes appartenant à une minorité visible.

Promotions

Les tableaux 11 à 13 portent sur les promotions. Tout juste plus de la moitié (52,3 p. 100) des employés promus en 1997-1998 étaient des femmes, soit une diminution par rapport à l'exercice précédent (56,5 p. 100).

Répartition de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon la région de travail

	ncentage handicapées	Putochtones	Femmes	
⊅ '↓	5,9	9,71	23,5	Yukon
5,9	3,2	1,52	0'67	.ON.T
6,01	· 9't	8,8	£,84	Colombie-Britannique
۲٬۶	6'8	G '†	0,03	Alberta
2,3	0'7	1,7	6'09	Saskatchewan
3,2	€'₹	7 '9	6'99	Manitoba
Z,8	6'8	2,0	52,2	Ontario
5,9	₽,٤	6,1	8,13	Suébec
8,0	9'8	7 '1	9'67	Nouveau-Brunswick
1,2	۲٬۶	Z'}	1,83	Île-du-Prince-Édouard
8,5	* ***********************************	9,1	3,75	Nouvelle-Écosse
b '0	2,3	9'8	7,65	Terre-Neuve

Répartition selon la rémunération

La proportion des employés faisant partie des groupes désignés qui ont gagné 50 000 \$ ou plus a augmenté. Le tableau 7 indique que, de toutes les femmes employées dans la fonction publique fédérale, 13,7 p. 100 d'entre elles ont gagné au moins 50 000 \$ par année, soit une légère augmentation par rapport à 12,4 p. 100 il y a un an; ces proportions sont toujours bien inférieures au 34,5 p. 100 enregistré pour les hommes. Les femmes ne comptaient que pour 29 p. 100 de l'ensemble des personnes gagnant plus de 50 000 \$ par année.

La proportion des employés autochtones gagnant au moins 50 000 \$ par année est passaée de 13,6 à 14,8 p. 100 l'an dernier et celle des personnes handicapées de 17,6 à 19,2 p. 100. Près de trois personnes appartenant à une minorité visible sur dix (28,3 p. 100) gagnent au moins 50 000 \$ par année, soit une augmentation par rapport à l'année précédente (27,2 p. 100). Cette proportion relativement élevée est toujours largement attribuable à la présence marquée de ce groupe dans la catégorie scientifique et professionnelle, où les emplois sont bien rémunérés.

Le Recensement du Canada de 1996 a révélé des faits intéressants au sujet de la répartition des Autochtones et des minorités visible; il est possible d'en dresser une comparaison avec la répartition de tous les employés de la fonction publique fédérale.

Les cinq provinces suivantes comptent plus de 80 p. 100 des Autochtones: l'Ontario (18 p. 100), la Colombie-Britannique (17 p. 100), le Manitoba (16 p. 100), la Colombie-Britannique (17 p. 100), le Manitoba (16 p. 100), la Saskatchewan (14 p. 100), comparativement à 66 p. 100 pour l'Alberta (15 p. 100) et la Saskatchewan (14 p. 100), comparativement à 66 p. 100 pour la fonction publique fédérale. Seules trois régions métropolitaines de recensement (RMR)² – Winnipeg, Vancouver et Edmonton – cas RMR représentaient 14 p. 100 de la main-d'œuvre autochtone. Même si ces RMR comptaient plus de 10 000 Autochtones au sein de leur main-d'œuvre. Ensemble, comptaient plus de 10 000 Autochtones au sein de leur main-d'œuvre. Risemble, comptaient une proportion semblable (12,3 p. 100) de l'ensemble de la population active canadienne, ces régions ne disposaient que de 9,2 p. 100 de l'effectif de la fonction publique fédérale. Les 25 RMR du pays employaient près des deux tiers (63,8 p. 100) des employés de la fonction publique fédérale, soit une proportion semblable à celle correspondant à l'ensemble de la population active canadienne (67 p. 100). Par contre, ces régions comptaient juste un peu plus du tiers des employés autochtones.

Quatre provinces comptaient plus de 95 p. 100 des personnes appartenant à une minorité visible: l'Ontario (53 p. 100), la Colombie-Britannique (21 p. 100), le Québec (14 p. 100) et l'Alberta (8 p. 100), par rapport à 84 p. 100 de l'ensemble de la population canadienne et tout juste 80 p. 100 des employés de la fonction publique fédérale. Toronto, Vancouver et Montréal sont les villes qui comptaient le plus grand nombre de personnes appartenant à une minorité visible et, ensemble, ces villes active canadienne, mais seulement 10 p. 100 de l'effectif de la fonction publique fédérale. Les 25 RMR comptaient plus de 95 p. 100 des personnes appartenant à une minorité visible comparativement à 67 p. 100 de la population active canadienne. Terre-Neuve, le Nouveau-Brunswick, l'Île-du-Prince-Édouard et le Yukon sont les visible, et ce tant dans la population active de ces provinces que dans la fonction visible, et ce tant dans la population active de ces provinces que dans la fonction publique fédérale.

³ Les régions métropolitaines de recensement (RMR) sont définies par Statistique Canada et comprennent les villes canadiennes d'au moins 100 000 habitants.

Dans presque tous les ministères, les employés autochtones représentaient au moins l p. 100 de l'effectif. Dix des 13 ministères qui comptent moins de 1 p. 100 d'employés autochtones ont un effectif total de moins de 30 employés.

Le bureau du secrétaire du gouverneur général enregistre la plus forte proportion de personnes handicapées (10,6 p. 100). Parmi les grands ministères, ce sont la composante fonction publique fédérale de la Gendarmerie royale du Canada (6,9 p. 100), de Travaux publics et Développement des ressources humaines Canada (5,9 p. 100) qui viennent en tête. Développement des ressources humaines Canada dont le nombre d'employés handicapés est passé de 1384 à 1435 continue d'être le ministère qui emploi le plus grand nombre de personnes handicapées dans la fonction publique fédérale; ce ministère est suivi par Revenu Canada, dont le nombre d'employés handicapés est passé de 784 à 1435.

Revenu Canada, Développement des ressources humaines Canada et Travaux publics et Services gouvernementaux Canada sont les seuls ministères qui comptent plus de 500 employés appartenant à une minorité visible. Ces trois ministères ont tous connu une augmentation du nombre d'employés appartenant à une minorité visible et, groupe désigné. Presque 30 p. 100 de tous les employés appartenant à une minorité visible travaillent à Revenu Canada. Avec 2 733 employés appartenant à une minorité visible travaillent à Revenu Canada. Avec 2 733 employés appartenant à une minorité visible, soit presque trois fois le nombre recensé dans le ministère qui vient au second rang, Revenu Canada est censé devenir un employeur distinct en 1999. Le départ de ce ministère pourrait avoir des répercussions considérables sur la représentation des minorités visibles dans la fonction publique fédérale.

Parmi les ministères et organismes comptant plus de 100 employés, la Commission de l'immigration et du statut de réfugié demeure celui où le pourcentage d'employés appartenant à une minorité visible est le plus élevé (15,8 p. 100). Comme l'exercice précédent, Citoyenneté et Immigration Canada est de nouveau en tête des grands ministères (10,2 p. 100).

Répartition selon la région de travail

Les données du tableau 6 indiquent que le tiers des employés de la fonction publique fédérale (33,9 p. 100) travaillent dans la région de la capitale nationale. Parmi les groupes désignés, la proportion des femmes et des personnes handicapées est légèrement plus élevée (35,4 p. 100 et 36,3 p. 100 respectivement), tandis qu'elle est légèrement plus faible pour les personnes appartenant à une minorité visible (32,7 p. 100). Presque les trois quarts des Autochtones travaillent hors de la région de la capitale nationale.

L'écart entre les hommes et les femmes âgés de 45 ans et plus dans la fonction publique fédérale a continué de s'élargir cette année; les hommes âgés de 45 ans et plus représentaient 48,4 p. 100 de l'effectif masculin, tandis que les femmes du même groupe d'âge ne représentaient que 36,7 p. 100 de l'effectif féminin, comparativement à 35,0 p. 100 en 1996-1997.

Même si la proportion des employés autochtones âgés de 45 ans et plus est passée de 31,4 à 32,5 p. 100 de l'effectif autochtone cette année, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles continuent d'avoir des proportions beaucoup plus élevées dans ce groupe d'âge, soit près de 54 p. 100 et 47 p. 100, respectivement.

Répartition selon les ministères et les organismes

Bien que la taille de l'effectif de la plupart des ministères ait diminué en 1997-1998, les compressions de personnel n'ont, en général, pas eu d'incidence négative sur les niveaux de représentation des quatre groupes désignés. Comme en 1996-1997, 15 des 19 grands ministères (comptant 3 000 employés ou plus) ont vu la taille de leur effectif diminuer.

Les niveaux de représentation dans les différents ministères et organismes continuent de varier considérablement (tableau 5). Plus de la moitié des employés de neuf grands ministères sont des femmes. Comme l'année précédente, la représentation des femmes à la Gendarmerie royale du Canada (composante fonction publique fédérale) et à Développement des ressources humaines Canada, s'établissait à huit employées sur dix, respectivement. Le seul ministère où la représentation des femmes demeure inférieure à 30 p. 100 est Pêches et Océans, où l'on trouve une proportion relativement élevée d'emplois considérés comme non traditionnels pour les femmes – des emplois dans les domaines du génie et des sciences naturelles et des emplois d'officiers et d'équipage de navire par exemple.

Comme par les années passées, presque les deux tiers des employés autochtones de la fonction publique fédérale relèvent des six ministères suivants : Affaires indiennes et du Nord Canada, Développement des ressources humaines Canada, Revenu Canada, Service correctionnel Canada, Santé Canada et Défense nationale.

Affaires indiennes et du Nord Canada continue d'être le ministère où les employés autochtones sont les mieux représentés, la proportion de ceux-ci a augmenté pour s'établir à 26,1 p. 100, comparativement à 22, 6 p. 100 un an plus tôt. Leur proportion est plus de trois fois supérieure à celle du ministère qui vient au second rang, soit Santé Canada, dont le taux de représentation des Autochtones a également augmenté (de 6,1 à 7,2 p. 100).

Au cours de l'exercice, le nombre des employés nommés pour une période déterminée dans la fonction publique fédérale est passé de 22 267 à 24 186, soit 13,5 p. 100 de l'effectif. Au cours des dernières années, la majorité des employés nommés pour une période déterminée (sept sur dix) appartenaient à un groupe désigné et près des deux tiers étaient des femmes.

Répartition selon la catégorie professionnelle

Même si le nombre des employés faisant partie de la catégorie de la direction a diminué au cours des dernières années, la proportion des femmes dans cette catégorie a continué d'augmenter. Le tableau 3 montre que, au 31 mars 1998, les femmes représentaient le quart de l'effectif de la catégorie de la direction, comparativement à 23,0 p. 100 un an plus tôt, et que cette tendance à la hausse s'est poursuivi au cours des années 1990.

Depuis mars 1997, la proportion des femmes s'est également accrue dans quatre des cinq autres catégories professionnelles, tandis qu'elle est demeurée stable à 84,0 p. 100 dans la catégorie du soutien administratif, catégorie de la catégorie de la direction, moitié de toutes les femmes font maintenant partie de la catégorie de la direction, de la catégorie de l'administration et du service extérieur et de la catégorie scientifique et professionnelle.

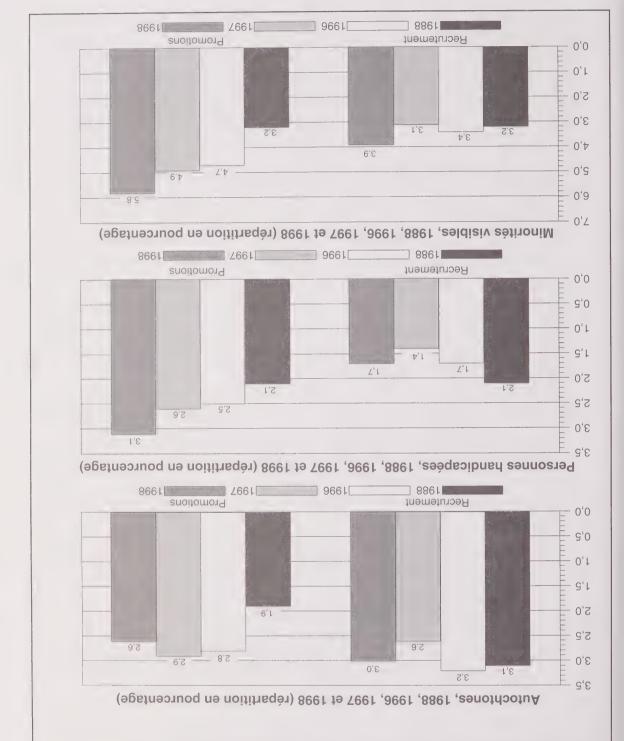
La représentation des Autochtones et des minorités visibles dans la catégorie de la direction n'a que très légèrement augmenté pendant l'exercice (de 1,7 à 1,8 p, 100 et de 2,6 à 2,8 p. 100, respectivement). Les personnes handicapées ont connu l'augmentation proportionnelle la plus prononcée (de 2,2 à 2,9 p. 100). La représentation de ces trois groupes désignés est demeurée stable dans les autres catégories professionnelles; la représentation des minorités visibles dans la catégorie scientifique et professionnelle ayant connu la progression la plus importante, passant de 9,0 à 10,1 p. 100.

Répartition selon l'âge

Le tableau 4 présente la répartition par catégorie professionnelle en 1997-1998 des groupes désignés selon l'âge.

Durant les trois dernières années de l'Examen des programmes, de nombreux employés âgés de 50 ans ou plus pouvaient quitter la fonction publique fédérale, et l'ont quittée en se prévalant des mesures d'encouragement au départ. La proportion des employés âgés de 45 ans et plus a augmenté pour s'établir à 42,5 p. 100 en 1997-1998, comparativement à 41.3 p. 100 un an plus tôt. Seule la proportion des minorités visibles n'a pas augmenté, la proportion des employés âgés de 45 ans ou plus diminuant légèrement.

Figure 3 Groupes désignés minoritaires dans la fonction publique fédérale



7,5 0,8 Autochtones 1998 1661 9661 966L 1992-1993 1994 1661 1880 1989 1988 -0.1 0.5 0.4 6,5 Disponibilité de la main-d'œuvre : 4,8 -0.8 Personnes handicapées 8661 **4661** 9661 1992-1993 1661 1989 966 L 1664 1660 1988 0.5 0,4 1,8 0'9 0.8 Disponibilité de la main-d'œuvre : 8,7 Minorités visibles Disponibilité de la main d'œuvre (1996) Niveau de représentation, de 1988 à 1998 (%) Groupes désignés minoritaires dans la fonction publique fédérale Figure 2

4661

966 L

9661

1661

1992-1993

Disponibilité de la main-d'œuvre : 1,7

1661

1990

1988

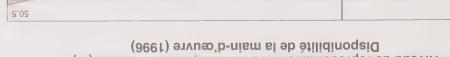
0.1

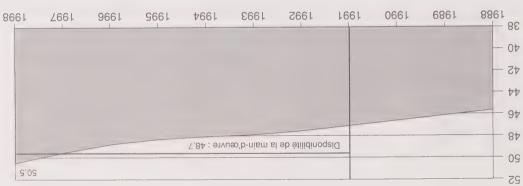
2,0

4989

1998

Figure 1 Les femmes dans la fonction publique fédérale Niveau de représentation des femmes, de 1988 à 1998 (%)





Recrutement des femmes, 1988, 1995, 1997 et 1998 (répartition en pourcentage)



Promotions des femmes, 1988, 1995, 1996, 1997 et 1998 (répartition en pourcentage)



Représentation globale

Les figures 1 et 2 portent sur la représentation de chacun des groupes désignés, par rapport à leur disponibilité dans la population active (voir les Notes techniques). Ces figures ainsi que la figure 3 et le tableau 1 renferment également des données historiques sur la représentation des groupes désignés pendant la dernière décennie.

La comparaison des taux de représentation actuelle dans la fonction publique fédérale et de la disponibilité dans la population active de 1996 (c.-à-d. par rapport à l'information tirée du Recensement du Canada le plus récent) montre ce qui suit :

- Les femmes (50,5 p. 100) et les Autochtones (2,7 p. 100) ont des taux de représentation qui sont actuellement plus élevés que leur taux disponibilité dans la population active, soit 48,7 et 1,7 p. 100 respectivement.
- La représentation des personnes handicapées (3,9 p. 100) correspond à plus des quatre cinquièmes de leur disponibilité dans la population active² (4,8 p. 100).
- L'écart entre la représentation des personnes appartenant à une minorité visible et leur disponibilité dans la population active (5,1 p. 100 contre 8,7 p. 100) demeure le plus grand parmi les quatre groupes désignés.

Répartition selon le sexe

Le tableau 2 présente la répartition selon le sexe des employés de la fonction publique fédérale au 31 mars 1998. Les données révèlent que presque 12 p. 100 des femmes appartenaient aussi à un autre groupe désigné, soit une représentation légèrement supérieure à celle de l'année précédente. Cette augmentation tient compte de tous les groupes désignés – 5,0 p.100 des femmes étaient membres d'une minorité visible (4,5 p. 100 en 1997); 3,7 p. 100 des femmes étaient des personnes handicapées (3,1 p. 100 en 1997); 3,2 p. 100 des femmes étaient des Autochtones (2,9 p. 100 en 1997).

Répartition selon le type d'emploi

Le tableau 2 présente la répartition selon le type d'emploi. Au cours de l'exercice précédent, la proportion de tous les employés nommés pour une période indéterminée a légèrement diminué, de 87,4 à 85,9 p. 100. Au 31 mars 1998, la proportion des employés des groupes désignés nommés pour une période indéterminée s'établissait comme suit : le pourcentage des femmes s'élevait à 82,4 p. 100, par rapport à 84,0 p. 100 l'année précédente; dans le cas des Autochtones, ce pourcentage était de 82,2 p. 100 au lieu de 83.2 p. 100; pour les personnes handicapées, il était de 91,1 p. 100, soit presque le même pourcentage que l'année précédente (91,3 p. 100) et pour les minorités visibles, il était de 86,9 p. 100 au lieu de 88,1 p. 100.

Les données sur la disponibilité des personnes handicapées sont tirées de l'Enquête sur la santé et les limitations d'activités de Statistique Canada, dont la dernière date de 1991.



MEMBRES DES MINORITÉS VISIBLES

- Les personnes appartenant à une minorité visible formaient 5,1 p. 100 de l'effectif de la fonction publique fédérale, comparativement à 4,7 p. 100 au 31 mars 1997.
- Presque neuf personnes sur dix appartenant à une minorité visible faisaient partie des employés nommés pour une période indéterminée.
- A peu près le quart de toutes les personnes appartenant à une minorité visible faisaient partie de la catégorie scientifique et professionnelle, soit la même proportion qu'en 1997.
- Les deux tiers de toutes les personnes appartenant à une minorité visible travaillent hors de la région de la capitale nationale, soit la même proportion que pour l'ensemble de la fonction publique fédérale.
- Les personnes appartenant à une minorité visible représentaient 3,9 p. 100 de toutes les recrues, soit une légère augmentation par rapport à 1997 (3,1 p. 100)
- Trois personnes sur dix appartenant à une minorité visible ont été embauchées pour une période indéterminée, comparativement à juste un peu plus de une sur dix en 1997.
- La proportion des nouveaux employés appartenant à une minorité visible qui sont entrés dans la catégorie du soutien administratif a diminué (40,4 p. 100 par rapport à 50,3 p. 100 en 1997), tandis que la proportion de ceux qui sont entrés dans la catégorie de l'administration et du service extérieur a augmenté (de 22,8 à 35,0 p. 100).
- Les personnes appartenant à une minorité visible ont obtenu 5,8 p. 100 de toutes les promotions, soit un peu plus que leur taux de représentation interne de 5,1 p. 100.
- Les personnes appartenant à une minorité visible représentaient 4,4 p. 100 des employés nommés pour une période indéterminée qui ont quitté la fonction publique fédérale.

AUTOCHTONES

- Les Autochtones formaient 2,7 p. 100 de l'effectif de la fonction publique fédérale, comparativement à 2,4 p. 100 au 31 mars 1997.
- Les Autochtones embauchés dans la fonction publique fédérale représentaient 3,0 p. 100 de toutes les nouvelles recrues, soit une augmentation par rapport à 1997 (2,6 p. 100).
- Sept Autochtones sur dix ont été recrutés dans la fonction publique fédérale dans la catégorie du soutien administratif ou dans la catégorie de l'administration et du service extérieur.
- La plupart des nouveaux employés autochtones ont été embauchés pour une période déterminée (82,1 p. 100).
- Plus de sept Autochtones sur dix travaillent hors de la région de la capitale nationale.
- Les Autochtones ont obtenu 2,6 p. 100 de toutes les promotions, ce qui cadre avec leur taux de représentation interne de 2,7 p. 100.
- Parmi les employés nommés pour une période indéterminée, 2,7 p. 100 de ceux qui ont quitté la fonction publique fédérale étaient des Autochtones.

PERSONNES HANDICAPÉES

- Les personnes handicapées représentaient 3,9 p. 100 de l'effectif de la fonction publique fédérale, soit une augmentation par rapport au 31 mars 1997 (3,3 p. 100).

 Neuf personnes handicapées sur dix ont été nommées pour une période indéterminée.
- Environ une personne handicapée sur cinq a été embauchée pour une période indéterminée.
- Tout juste plus de la moitié de toutes les personnes handicapées qui sont entrées dans la fonction publique fédérale ont été recrutées dans la catégorie du soutien administratif, comparativement à deux sur trois en 1997.
- Les employés handicapés ont obtenu 3,1 p. 100 de toutes les promotions, soit un peu moins que leur taux de représentation interne de 3,9 p. 100.
- Les personnes handicapées représentaient 4,2 p. 100 de tous les employés nommés pour une période indéterminée qui ont quitté la fonction publique fédérale.

CHAPITRE 4

Points saillants

Les données présentées dans le présent chapitre portent sur l'exercice allant du la avril 1997 au 31 mars 1998. Le texte qui suit constitue les points saillants de ces données.

LEWWE2

- Les femmes représentent maintenant un peu plus de la moitié de l'effectif de la fonction publique fédérale (50,5 p. 100) et près de la moitié de tous les employés nommés pour une période indéterminée (48,4 p. 100).
- Les femmes comptent pour le quart de l'effectif de la catégorie de la direction (25,1 p. 100), leur représentation ayant augmenté par rapport au 31 mars 1997 (23,0 p. 100)
- Une femme sur huit appartenait également à un autre groupe désigné, comparativement à une sur dix en 1997.
- Six personnes sur dix embauchées par la fonction publique fédérale sont des femmes, soit la même proportion qu'en 1997.
- Six femmes sur dix ont été recrutées dans la fonction publique fédérale dans la catégorie du soutien administratif, comparativement à sept sur dix en 1997.
- Les femmes ont obtenu un peu plus de la moitié de toutes les promotions (52,3 p. 100).

Les Notres techniques se rapportant aux statistiques contenues dans le présent rapport commencent à la page 45. Elles comprennent une description de la population, qui englobe les employés nommés pour une période déterminée de trois mois ou plus et les employés saisonniers. Le présent rapport ne contient pas de statistiques se rapportant aux employés occasionnels, aux étudiants, aux employés nommés pour une période déterminée de moins de trois mois et aux employés en congé non payé.

La Direction générale de la recherche d'Agriculture et Agroalimentaire Canada travaille également en partenariat avec les commissions scolaires. La Direction continue de participer à la foire scientifique de la Commission scolaire mohawk d'Akwesasne où on y présente une centaine de projets scientifiques d'élèves de la sixième à la huitième année. Cet effort fait partie de la stratégie à long terme du Ministère visant à améliorer le taux de représentation des Autochtones en incitant les élèves à envisager une carrière scientifique en agriculture.

Partenariat

Les partenariats entre les ministères et organismes fédéraux, l'entreprise privée et les groupes communautaires, entre autres, ont été fructueux et éducatifs en 1997-1998.

Le Bureau des passeports a préparé en collaboration avec la Commission de la fonction publique du Canada et le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada un guide qui sera utilisé par les responsables en dotation du Bureau lors de l'examen des systèmes d'emploi.

Le ministère du Patrimoine canadien rapporte qu'un cours intitulé Partenariats avec les Autochtones a été donné à Calgary afin de faciliter l'établissement de partenariats avec les groupes autochtones. Le cours a été conçu en collaboration avec des groupes autochtones locaux.

Le projet Emploi et expérience dans la fonction publique fédérale pour personnes handicapées, mieux connu sous l'acronyme JEEPS, est un bel exemple de partenariat intergouvernemental où les ressources et les besoins des intervenants sont mis en commun pour stimuler l'intérêt de toutes les parties visées. En effet, ce projet offre un guichet à services multiples pour le bureau de district de la Commission de la fonction publique du Canada à Terre-Neuve, le Conseil du Trésor du gouvernement de Terre-Neuve et du Labrador et les personnes handicapées de cette province. Grâce à ce projet, la fonction publique fédérale provinciale a plus d'emplois à offrir, et les personnes handicapées ont maintenant plus de possibilités de se trouver un poste dans la fonction publique fédérale et d'avoir accès à des services de perfectionnement professionnel.

En dépit des faibles possibilités de recrutement actuelles, l'Agence spatiale canadienne tend à élargir son champ de recrutement en travaillant en collaboration avec les commissions scolaires. Les centres de ressources spatiales de la région du Pacifique et des Prairies ont offert, de concert avec les professeurs des écoles primaires de leur programme. Il semblerait que près de 500 professeurs et 4 000 élèves autochtones aient pu se prévaloir de cette occasion de se sensibiliser aux carrières spatiales. Dans la même veine, le programme Marsville encourage à la fois l'apprentissage coopératif et académique. Il s'agit de l'activité d'éducation spatiale la plus importante au Canada. Des pourparlers sont en cours pour ajouter deux nouvelles villes à la liste nationale de villes offrant ce programme, soit l'une au Yukon pour rejoindre les élèves inuits et villes offrant ce programme, soit l'une au Yukon pour rejoindre les élèves inuits et l'autre en Saskatchewan pour rejoindre les élèves des Premières nations.

d'utiliser les services des organisations autochtones de la région pour distribuer des avis de concours, de discuter d'une collaboration en vue de promouvoir et d'annoncer des perspectives d'emploi et d'entaimer des pourparlers sur la possibilité de mettre sur pied un programme d'emploi visant les Autochtones. La région a réalisé des progrès considérables au chapitre du recrutement des Autochtones. D'avril 1997 à mars 1998, cinq Autochtones ont été embauchés, et plusieurs postes de perfectionnement ont été créés.

La région du Québec de **Développement des ressources humaines** Canada a institué un programme visant le recrutement et le perfectionnement de personnes membres des minorités visibles. Ce programme est financé par le Fonds d'innovation des mesures spéciales. En raison de ce programme d'une durée de trois ans, le Ministère a permis à 37 participants d'acquérir de l'expérience au sein des divers centres de ressources humaines de Montréal. Vingt-huit de ces personnes travaillent toujours au Ministère.

Aménagement et accès

La majorité des ministères et organismes veillent à ce que leur lieu de travail soit accessible et exempt de tout obstacle nuisant au maintien en poste des employés des groupes désignés.

La Commission de la fonction publique du Canada a recouru aux services de la Neil Squire Foundation, un organisme à but non lucratif, pour évaluer un poste de travail en vue de l'adapter aux besoins d'une personne handicapée. De plus, des services d'interprètes gestuels sont retenus pour les membres du personnel malentendants participant à des réunions ou à des conférences, et un lecteur a été engagé pour aider une fois par semaine un employé aveugle.

L'Agence canadienne d'évaluation environnementale a créé des postes de préparation à l'emploi pour permettre à son personnel de soutien de profiter d'une croissance professionnelle par l'application d'horaires de travail flexibles ou de partage d'emploi.

La Commission de l'immigration et du statut de réfugié rapporte que des appareils de télécommunication pour malentendants sont maintenant disponibles dans toutes les régions et que tous ses bureaux sont maintenant accessibles aux personnes handicapées.

A la Commission canadienne des droits de la personne, le système interne informatisé utilisé pour la gestion des plaintes est en train d'être remanié afin de le rendre accessible aux employés handicapés. De plus, la Commission a invité ses employés ayant des besoins spéciaux à faire état de leurs besoins avant le déménagement des locaux de son administration centrale.

Recrutement

De nombreux ministères et organismes déploient des efforts particuliers pour encourager les membres des groupes désignés à faire carrière dans la fonction publique fédérale, et ce malgré un recrutement restreint.

Tel qu'il est indiqué dans le rapport de l'exercice précédent, l'Agence spatiale canadienne avait mis en œuvre un projet pilote visant des stages pour étudiants handicapés provenant des deux côtés de l'Atlantique. En 1997-1998, l'Agence a accueilli un jeune paraplégique français.

Travaux publics et Services gouvernementaux Canada dispose de programmes de mentorat, d'orientation professionnelle, de mutations, d'affectations et de réseaux d'employés à l'intention des membres des groupes désignés. Dans le cadre du Programme fédéral d'expérience de travail étudiant de la Commission de la fonction publique du Canada, le Ministère a créé un programme d'emplois d'été pour les étudiants autochtones.

Dans le but de recruter de nouveaux employés, la Direction des ressources humaines de la Commission canadienne du lait a affiché ses avis de concours dans les organismes se spécialisant dans l'aide aux membres des minorités visibles.

Le Conseil national de recherches Canada a appuyé la création d'un centre d'accès des Autochtones au secteur des sciences et du génie à l'Université Concordia. Le principal objectif du projet est d'augmenter le répertoire futur des scientifiques et des ingénieurs autochtones sur le plan national. Le Centre s'intéressera de près à la sous-représentation des Autochtones au sein des professions liées aux sciences et au génie en combinant la recherche, l'élaboration de programmes, les activités de réseautage et de promotion ainsi que la sensibilisation du public.

La Commission canadienne des grains poursuit un programme de mentorat auprès des écoles secondaires afin d'offrir aux élèves des groupes désignés l'expérience de travail dans le domaine de la gestion et des sciences. En 1997-1998, six élèves faisant partie des minorités visibles d'une école secondaire ont pris part à ce programme ainsi que trois élèves autochtones de la Frontier School Division.

La région des Prairies et du Nord de **Transports Canada** s'est tout particulièrement distinguée dans le secteur du recrutement et du maintien en poste des Autochtones. En octobre 1997, cette région a retenu les services d'un agent des relations humaines pour s'occuper exclusivement de cette question. L'agent a commencé l'examen d'un processus qui lui permettrait, par l'intermédiaire de l'Assemblée des chefs du Manitoba,

Le ministère du Patrimoine canadien a tenu un sondage de déclaration volontaire en juillet 1997 et a établi une base de données pour analyser les données recueillies sur la formation. Cette mesure permettra au Ministère de mesurer de façon adéquate la part du budget de formation attribuée aux membres des groupes désignés. De plus, l'atelier Diversité au travail a été présenté dans tout le pays durant l'année financière 1997-1998. Financée par le Fonds d'innovation des mesures spéciales, cette initiative est inscrite dans le plan d'action du Ministère sur les ressources humaines au chapitre de La Relève. Les gestionnaires sont obligés d'y participer afin d'acquérir les connaissances et les compétences en gestion des ressources humaines dont ils ont besoin pour participer compétences en gestion des ressources humaines dont ils ont besoin pour participer à des comités de sélection. Quelque 300 directeurs ont déjà suivi cet atelier.

A l'automne 1997, **Industrie** Canada a mis en œuvre le second volet de son Programme de préparation à l'emploi, soit le Programme de formation d'adjointe à la recherche. Le Comité d'action sur les questions féminines du Bureau de la promotion pour tenter de répondre aux préoccupations relatives au grand nombre de femmes au sein de l'effectif (80 p. 100) qui occupation des postes de la catégorie du soutien administratif. Le Programme, qui a reçu l'approbation des cadres supérieurs en 1994, vise donc le perfectionnement professionnel des femmes. Financé par Industrie Canada, vise donc le perfectionnement professionnel des femmes d'initiatives des mesures spéciales detabli par le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada.

A Solliciteur général Canada, les femmes représentent 58 p. 100 de la main d'œuvre. Le Ministère estime que seulement 30 p. 100 des 142 employées de ce groupe se trouvent dans la catégorie du soutien administratif. Le Ministère a maintenu, de façon constante, un taux de représentation des femmes dans la catégorie de la direction beaucoup plus élevé que celui observé dans l'ensemble de la fonction publique fédérale. Les femmes occupent 45,5 p. 100 des postes du groupe EX. Depuis mars 1998, 46,6 p. 100 des membres du Comité de direction du Ministère sont des femmes.

La région du Nouveau-Brunswick de **Développement des ressources humaines**Canada aide les employés faisant partie des groupes désignés en leur offrant, entre autres, du counselling ainsi que des possibilités de perfectionnement ou de mutations.

Les activités qui se rattachent à cette initiative visent le maintien en poste et le perfectionnement des membres des groupes désignés pendant une période marquée par la réduction des effectifs.

A la Commission de la fonction publique du Canada, deux personnes, membres des minorités visibles, ont terminé leur stage pendant le présent exercice. Ces personnes avaient été recrutées en 1996 pour participer au Programme de parrainage des psychologues du personnel, à l'aide d'un appui du Programme d'initiatives des mesures spéciales. Ces personnes devraient obtenir leur doctorat en psychologie en décembre 1998. La Commission compte alors leur offrir des postes de psychologues.

A Agriculture et Agroalimentaire Canada, les femmes ont obtenu 75 p. 100 des affectations de perfectionnement dans le cadre du Programme d'orientation des carrières. La Direction générale de la recherche a placé 12 femmes grâce au Programme des bourses de recherche dans les laboratoires du gouvernement canadien.

Transports Canada a pris part à un programme de formation sur les compétences techniques, initiative financée par le Fonds d'innovation des mesures spéciales, pour permettre aux membres des groupes désignés de recevoir une formation de technicien d'aéronefs. Les services de deux femmes ont été retenus jusqu'à ce qu'elles obtiennent leur licence.

Travaux publics et Services gouvernementaux Canada a mis sur pied des programmes d'avancement professionnel auxquels les groupes désignés ont participé. Le Programme de perfectionnement des cadres des minorités visibles, décrit dans le rapport précédent, a été élargi à l'échelle nationale. Deux ingénieurs autochtones ont reçu une offre d'emploi dans le cadre de l'Initiative de recrutement de stagiaires des Premières nations.

Revenu Canada continue à axer ses efforts sur une répartition plus équitable des femmes dans les différentes catégories professionnelles et à leur donner accès aux professions non traditionnelles. En 1997-1998, plus de 70 employées de Terre-Neuve et du Labrador ont acquis les compétences en comptabilité nécessaires pour travailler préparation à l'emploi Edmonds. Ce programme, dont il est fait état dans le rapport précédent, a été établi durant l'exercice 1996-1997 et inauguré dans cette région afin d'aider les femmes à obtenir des postes de niveau supérieur. Ce projet vise également à mettre en place des mécanismes de liaison pour permettre aux femmes qui occupent dans des domaines non traditionnels. En raison du succès du projet, les lignes directrices du programme Edmonds seront utilisées comme modèle afin de mettre sur pied des programmes similaires pour les autres groupes désignés.

Le ministère du Patrimoine canadien a tenu un Forum national sur la diversité en novembre 1997 afin de souligner les enjeux liés à la diversité. Il s'agit d'une initiative entièrement organisée par les employés membres des comités consultatifs en équité en emploi du Ministère. Quelque 250 personnes y ont participé. Des conférenciers représentant les quatre groupes désignés, des sociétés privées et l'État ont donné des ateliers sur des sujets tels que « Réfuter les mythes », « Ce qu'il faut pour briser le plafond de verre », ainsi que « Habilitation personnelle et leadership ».

Afin d'assurer une continuité, la **Gendarmerie royale du Canada** a fusionné le programme d'équité en emploi pour ses employés qui font partie de la fonction publique fédérale avec celui destiné à ses membres. On a également regroupé, en une seule politique, les politiques d'équité en matière d'emploi de ces deux groupes de façon à ce que tout le personnel soit conscient de l'importance des responsabilités et des obligations qui s'y rattachent.

Travaux publics et Services gouvernementaux Canada a un programme de récompenses pour les pratiques ou initiatives exemplaires relatives à l'équité en emploi. En 1997-1998, cinq prix d'équité ont été décernés.

Affaires indiennes et du Nord Canada poursuit l'engagement qu'il a pris de fournir un environnement de travail positif à tous ses employés appartenant à des groupes désignés, particulièrement aux Autochtones, qui occupent 40 p. 100 des postes au sein du Ministère. Le Ministère désire améliorer et accroître la fréquentation et la participation aux activités spéciales de la loge des Aînés ou Kumik. En 1997-1998, plus de 700 rendez-vous individuels ont été pris avec 18 aînés invités qui provenaient de diverses collectivités des Premières nations et de diverses collectivités inuits.

Grâce à un atelier présenté plusieurs fois en 1997-1998, **Santé Canada** a donné à ses cadres supérieurs des sessions de sensibilisation à la diversité afin que le mentorat puisse se développer au sein d'un milieu de travail diversifié. De plus, en juin 1997, le sous-ministre a remis pour la première fois un prix aux gestionnaires dont les réalisations liées à l'équité en emploi ont été importantes tant au point de vue quantitatif que qualitatif, soulignant ainsi l'excellence en gestion de la diversité.

Formation et perfectionnement

Plusieurs ministères et organismes mettent sur pied des initiatives visant l'acquisition de nouvelles expériences professionnelles pour les gestionnaires.

INITIATIVES DES MINISTÈRES ET DES ORGANISMES

A l'exemple des rapports parus antérieurement, le présent chapitre traite de quelquesunes des initiatives entreprises par les ministères et organismes fédéraux dans le but de promouvoir l'équité en emploi dans la fonction publique fédérale et d'augmenter la représentativité des groupes désignés. De par ces initiatives, les ministères et organismes rendent plus concrète l'application de la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

Les ministères et organismes doivent prendre des dispositions afin de maintenir en poste les employés des groupes désignés tout en répondant aux mesures de réduction des effectifs qui se traduisent par des possibilités d'emploi amoindries. Le défi consiste à réussir à maintenir ou à augmenter le taux de représentation des employés des groupes désignés.

En général, les ministères et organismes ont réalisé, durant l'exercice 1997-1998, les activités prévues dans la Loi sur l'équité en matière d'emploi en ce qui concerne la déclaration volontaire, l'analyse de leur effectif et la mise sur pied de mécanismes de collaboration et de consultation avec les représentants des groupes désignés et les syndicats. La plupart des ministères et des organismes ont entamé un examen des syndicats. La plupart des ministères et des organismes ont entamé un examen des le taux de représentation et la disponibilité de la main-d'œuvre. Enfin, ils rendent le taux de représentation et la disponibilité de la main-d'œuvre. Enfin, ils rendent en ressources humaines afin de raffermir leur propre engagement, et d'une intégration de la valeur que représente une main-d'œuvre diversifiée dans leurs plans ministériels concernant La Relève.

On note également une plus grande délégation de la responsabilité de l'exécution des programmes d'équité en emploi auprès des gestionnaires qui se voient désormais directement responsables de l'atteinte des objectifs. Dans certains cas, cette responsabilité fait l'objet de leur évaluation de rendement.

Le texte qui suit présente d'autres initiatives.

Promotion et gestion de la diversité

En dépit des défis, les ministères et organismes fédéraux ont continué à mettre l'accent sur les principes de base entourant une bonne gestion de la diversité grâce à des activités de promotion.

à l'autre en apportant avec eux leurs appareils et accessoires fonctionnels; découvrir les moyens d'assurer leur accessibilité aux réseaux d'information établis; déterminer comment appliquer le mieux possible les pratiques de gestion des aménagements.

Le Symposium national sur l'équité en milieu de travail pour les personnes handicapées

Tenu à Ottawa en janvier 1998, le Symposium a mis en relief les obligations qu'ont les ministères de répondre aux besoins des employés handicapés. Organisé par Développement des ressources humaines Canada en collaboration avec le SCT, les ministères, organismes et autres organisations, le Symposium a accueilli plus de de tenir compte de la diversité des employés. Cette activité a de plus permis de travail l'engagement du gouvernement à offrir l'aide technique, les ressources humaines et les services spécialisés pour répondre aux besoins des employés handicapés.

Membres des minorités visibles

Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale

La Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale a été soulignée par la tenue d'un colloque d'une demi-journée qui préconisait une plus grande sensibilisation aux difficultés auxquelles sont confrontés les membres des groupes des minorités visibles. Le 26 mars 1998, M. Errol P. Mendes, professeur à la Faculté de droit de l'Université d'Ottawa et directeur du Centre de recherche et d'enseignement sur les droits de la personne, a été invité à faire un exposé à titre de confériencier. Il a parlé de la créativité au service des droits de la personne et des perspectives du XXI^e siècle; M. Mendes a prétendu que l'expression par les employés de leur diversité était essentielle à l'établissement d'un milieu de travail créatif. Il a mentionné qu'il fallait percevoir la diversité en milieu de travail plus qu'une simple question de représentation des minorités. Cette activité a sensibilisé davantage les employés et les gestionnaires aux questions des droits de la personne et aux défis qui se poseront au Canada dans aux questions des droits de la favorisé la discussion.

Discrimination systemique

Dans une décision rendue le 19 mars 1997, un tribunal des droits de la personne a indiqué qu'il avait décelé des éléments montrant qu'on avait fait preuve de discrimination systémique à l'endroit de membres des minorités visibles employés à Santé Canada. Le tribunal a ordonné l'adoption de mesures correctives spéciales. Le Secrétariat a travaillé avec ce ministère et avec la CFP pour faire en sorte que l'ordonnance du tribunal soit exécutée avec succès et pour déterminer quelles en l'ordonnance du tribunal soit exécutée avec succès et pour déterminer quelles en étaient les répercussions sur l'ensemble de la fonction publique fédérale.



Personnes handicapées

Projet pilote d'aménagements spéciaux pour les employés handicapés handicapés handicapés handicapés de la CFP et qu'a financé le Fonds d'innovation des mesures spéciales. Le projet visait à mettre en valeur la qualité de la vie au travail et à améliorer les perspectives d'enrichissement des tâches et d'avancement des employés participant au projet. Dans d'enrichissement des tâches et d'avancement des employés participant au projet. Dans

d'enrichissement des tâches et d'avancement des employes participant au projet. Dans le cadre du projet, les postes de travail de 40 employés handicapés ont été évalués.

Nous avons tous un rôle à jouer pour démythifier la notion selon laquelle les aménagements sont coûteux et que leur coût est excessif. Le projet a pris fin durant l'exercice 1997-1998. L'analyse des résultats a révélé que le projet avait permis d'aider un certain nombre de ministères et d'organismes fédéraux de la région de la capitale nationale ou de la région de l'Est de l'Ontario à réduire les obstacles auxquels sont confrontées les personnes handicapées dans leur milieu de travail et que la plupart

des aménagements étaient relativement peu coûteux. Les données recueillies ont permis d'évaluer les besoins des employés handicapés et de proposer l'adoption d'une formule de guichet unique pour les employés qui ont des besoins particuliers. Le projet a aussi permis de déterminer que l'aménagement du lieu de travail des personnes handicapées est une activité continue, car des aménagements seront toujours nécessaires, et ce même lorsque les objectifs d'équité en emploi auront été atteints.

Guichet unique pour l'aménagement pour les personnes handicapées

En raison des résultats du Projet pilote d'aménagements spéciaux, la Division de l'équité en emploi met au point une formule de guichet unique pour répondre aux besoins des personnes handicapées. Ce projet pilote se traduira par la mise sur pied d'un centre d'expertise pour aider les gestionnaires de la fonction publique fédérale à s'acquitter de leurs obligations en matière de politique et de leurs obligations légales concernant l'aménagement du lieu de travail des personnes handicapées et aider concernant l'aménagement du lieu de travail des personnes handicapées et aider employés handicapés.

En même temps, la Division de l'équité en emploi procède à l'examen de la Politique sur la prestation des services aux employés handicapés. Cette politique prévoit la prestation d'aides techniques, de services auxiliaires et d'autres services spécialisés afin de veiller à ce que les besoins liés à l'emploi des employés handicapés soient satisfaits. L'examen comporte trois objectifs : étudier les moyens qui permettraient aux fonctionnaires handicapés de se déplacer d'un emploi à l'autre ou d'un ministère aux fonctionnaires handicapés de se déplacer d'un emploi à l'autre ou d'un ministère

Semaine de sensibilisation au rôle des Autochtones

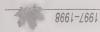
Les Secrétariat a organisé une série d'activités et de conférences dans le cadre de la Semaine de sensibilisation au rôle des Autochtones (tenue du 19 au 25 mai 1997). Les chanteurs et les danseurs de Walpole Island (Ontario) ont rendu hommage à la culture autochtone et ont contribué à accroître la sensibilisation à cette culture et la compréhension de celle-ci. En outre, M^{me} Olive Dickason, professeur d'histoire qui a temporté le Prix national d'excellence décerné aux Autochtones pour l'œuvre de toute une vie, et M^{me} Sara Beaudry, qui s'est méritée de nombreuses médailles lors des leux autochtones amétricains et qui est la représentante de l'Ontario pour le Programme des personnages modèles autochtones, ont participé à titre d'invités à une activité d'apprentissage ayant comme thème « Mentors et personnages modèles autochtones ».

Initiative de participation des Autochtones au marché du travail

L'Initiative de participation des Autochtones au marché du travail a pour objectif d'actroître le taux d'emploi des Autochtones dans la fonction publique fédérale et dans d'autres secteurs de l'économie d'ici la fin de la décennie. Cette initiative a été lancée en 1991 sous les auspices d'Affaires indiennes et du Nord Canada et du SCT, en collaboration avec la CFP. En reconduisant cette initiative en 1996, le gouvernement a réitéré son engagement envers celle-ci.

Le programme contient un volet interne et un volet externe. Le volet interne de l'initiative vise à améliorer la représentation et la répartition des Autochtones dans la fonction publique fédérale par la mise en œuvre de stratégies d'emploi et de maintien en poste globales. Quant au volet externe, il a comme objectif d'inciter les secteurs publics provinciaux et territoriaux, y compris les organismes sous leur réglementation, et les organismes du secteur privé sous réglementation fédérale à prendre des engagements similaires.

En 1997-1998, le SCT et la CFP ont produit une trousse d'information pour promouvoir le volet interne de cette initiative. Cette trousse, qui contient des faits et chiffres divers ainsi que des renseignements clés sur l'emploi des Autochtones, se veut un outil pratique pour les gestionnaires. La trousse devrait être distribuée à la fin de l'automne 1998.



Groupes désignés: points saillants et événements spéciaux

Femmes

Semaine internationale de la Jemme?

Pour marquer la Semaine internationale de la femme (tenue du 9 au 13 mars 1998), la Division de l'équité en emploi du SCT avait invité M^{me} Linda Duxbury, professeur, School of Business, université Carleton, à discuter de ses travaux de recherche portant au moins sinon plus importante que les politiques dans la mise en place de milieux de travail positifs. M^{me} Duxbury a constaté que les personnes travaillant dans un milieu de travail positif étaient plus heureuses, plus détendues et plus productives. La recherche se termine en indiquant que les gestionnaires constituent des éléments clés dans l'établissement d'un milieu de travail positif. Par ailleurs, pour qu'un tel milieu de travail produise des résultats favorables, il faut le considérer comme étant une stratégie de gestion qui englobe planification, analyse comparative et évaluation.

Autochtones

Assemblée des chefs du Manitoba

Le règlement des plaintes déposées par l'Assemblée des chefs du Manitoba nécessite la mise en œuvre dans 18 ministères fédéraux de diverses initiatives d'équité en emploi destinées aux Autochtones. Les ententes conclues avec l'Assemblée sont en vigueur jusqu'en 2001-2002; la Commission canadienne des droits de la personne en surveillera l'application pour s'assurer que toutes les parties s'y conforment et que ces ententes sont porteuses de progrès.

Pour que les conditions des ententes soient respectées, le SCT a tenu vers la fin de janvier 1998 une série de réunions bilatérales auxquelles étaient conviés l'Assemblée des chefs du Manitoba et les ministères signataires.

Assemblée des Premières nations

En octobre 1997, le chef national de l'Assemblée des Premières nations a rencontré le secrétaire du Conseil du Trésor pour discuter des questions d'équité en emploi et des répercussions de celles-ci sur les Autochtones. Les deux parties ont convenu de formuler un protocole d'entente entre les deux organismes en vue de faciliter la collaboration dans la mise en valeur de l'équité en emploi chez les Autochtones. Le protocole d'entente marque un pas important dans la promotion de l'équité en emploi pour les d'entente marque un pas important dans la promotion de l'équité en emploi pour les commun et les progrès réalisés en vertu du protocole d'entente.

représentation des femmes est égal à leur taux de disponibilité dans le marché du travail, bon nombre de questions touchant les femmes ne sont toujours pas résolues ». Le comité a également produit un document à l'appui de la reconnaissance continue des femmes à titre de groupe désigné et a formulé l'énoncé de mission suivant :

La fonction publique du vingt et unième siècle tire profit du travail que les femmes effectuent à tous les niveaux et tous les secteurs. L'équité en emploi pour les femmes est une question d'équité pour tous.

Autochtones

Autochtones visant à faciliter et à permettre les mutations latérales, les déploiements, la formation d'un rapport de comité portant sur les façons dont les Autochtones pourraient le mieux contribuer à rendre la fonction publique fédérale plus représentative. Le comité a par ailleurs entrepris l'élaboration d'une stratégie professionnelle pour les Autochtones visant à faciliter et à permettre les mutations latérales, les déploiements, les affectations, la formation et l'orientation professionnelle des Autochtones de tous les groupes et niveaux professionnels de la fonction publique fédérale.

Personnes handicapées

Le comité a présenté au SCT des commentaires et des conseils pratiques portant sur de nombreuses questions dont l'adaptation des lieux de travail, le maintien en poste et la mobilité des employés handicapés et les régimes de travail souples. Deux membres du comité ont pris à titre de conférenciers la parole à un symposium national pour les personnes handicapées.

Le comité a été consulté au sujet du concept de guichet unique et des modifications à apporter à la Politique sur la prestation des services aux employés handicapés. Le comité a également pris connaissance des résultats du Projet pilote d'aménagements spéciaux pour les employés handicapés. Le texte qui suit élaborera plus en profondeur sur ces initiatives et sur les projets.

Membres des minorités visibles

Dans le cadre de l'évaluation du Programme d'initiatives des mesures spéciales, le comité s'est prononcé sur des questions revêtant une importance particulière pour les minorités visibles en 1997-1998,

Le Comité est composé d'un intervenant en équité en emploi de chaque ministère ou organisme fédéral et de représentants des organismes centraux. Toute personne qui s'intéresse à l'équité en emploi peut assister aux réunions et participer aux discussions. La tenue de consultations constitue un mécanisme important pour promouvoir l'équité en emploi.

Comités consultatifs sur l'équité en emploi

Quatre comités consultatifs sur l'équité en emploi, chacun représentant un groupe désigné, fournissent au SCT commentaires et conseils sur les stratégies, questions, politiques et initiatives touchant le groupe désigné qu'ils représentent. Les comités sont composés de membres des groupes désignés provenant d'un échantillon de ministères et représentant divers niveaux, groupes professionnels et régions.

Lors d'une réunion tenue en mai 1997, les membres des quatre comités consultatifs se sont vu offrir des renseignements sur l'orientation générale de l'équité en emploi dans la fonction publique fédérale. Ils ont également eu l'occasion d'entendre le secrétaire du Conseil du Trésor parler des priorités s'appliquant à l'ensemble du gouvernement, de partager des renseignements sur les questions d'intérêt commun et de donner leur avis sur les principales orientations du gouvernement.

Pendant l'exercice qui vient de s'écouler, les quatre comités ont eu l'occasion de participer à l'élaboration de politiques et d'outils de mise en œuvre. Parmi les principales questions qui ont fait l'objet de consultations, mentionnons l'examen du Programme d'initiatives des mesures spéciales et la production des documents intitulés Notre vision de l'équité en emploi dans la fonction publique fédérale, Guide d'examen des systèmes d'emploi et Partage des rôles et responsabilités pour la mise en œuvre de la nouvelle législation sur l'équité en emploi.

En outre, chaque comité s'est penché sur des questions d'intérêt propres à un groupe désigné donné.

у

Bien que l'application de la Loi sur l'équité en matière d'emploi ait accaparé une grande partie du travail, le comité a continué de soupeser les questions importantes pour les femmes dans la fonction publique fédérale.

En mars 1998, le comité a produit un exposé intitulé « L'équité en emploi pour les femmes » sur le thème « L'équité en emploi pour les femmes constitue-t-elle toujours une question d'actualité? ». L'exposé se terminait comme suit : « même si le taux de

Consultations

Conseil national mixte/Comité consultatif mixte sur l'équité en emploi

Le Comité offre aux représentants des employeurs et des employés une tribune dans le cadre de laquelle ceux-ci peuvent se renseigner sur des questions reliées à l'équité en ministères entament des consultations et collaborent avec les agents négociateurs par l'intermédiaire du Conseil national mixte/Comité consultatif mixte.

En 1997-1998, la production définitive et la distribution du document intitulé Un Guide pour les intervenants en équité en emploi faisait partie des points abordés dans le cadre de cette tribune. Par ailleurs, le Comité s'est penché sur les questions liées aux données sur la représentation des groupes désignés et à la protection au niveau ministériel des renseignements découlant de la déclaration volontaire. Finalement, par l'entremise du Conseil national mixte, les agents négociateurs ont fourni des commentaires sur le document intitulé Notre vision de l'équité en emploi dans la fonction publique fédérale qui a été présenté au Comité.

Le Groupe de travail sur la formation conjointe en équité en emploi a été mis sur pied à la suite d'une proposition, formulée en avril 1997, visant à offrir une formation conjointe sur la mise en œuvre de l'équité en emploi dans la fonction publique fédérale. Ce groupe de travail, dont l'objet consiste à discuter des mesures éventuelles à mettre en place, continuera de se rencontrer tout au long de 1998 pour établir des recommandations sur la formation.

Comité interministériel sur l'équité en emploi

Au cours de l'exercice 1997-1998, le Comité interministériel sur l'équité en emploi, fruit d'un partenariat entre les ministères et le SCT et véritable réseau d'échange d'information, a continué d'assumer le leadership en matière d'équité en emploi. Le Comité a pour rôle de promouvoir les objectifs d'équité en emploi en stimulant l'échange d'information, en cernant les questions et préoccupations d'intérêt commun de la collectivité de l'équité en emploi et en favorisant la formation continue et le perfectionnement des spécialistes de l'équité en emploi. Le Comité constitue également le point de ralliement où se tiennent des consultations sur les politiques, les lignes directrices et les programmes du SCT.

Début du Programme des mesures positives d'équité en emploi

Au titre de l'équité en emploi, la fonction publique fédérale doit encore recourir aux programmes de soutien spécial pour en assurer l'exécution continue dans les ministères et les organismes. L'application de mesures spéciales incite à une participation plus active, et les organismes.

Le Secrétariat élabore actuellement un nouveau programme qui s'intitulera Programme des mesures positives d'équité en emploi. En plus de s'appuyer sur les réussites et les enseignements tirés du PIMS, ce nouveau programme mettra davantage l'accent sur les questions régionales, favorisera les projets ministériels à frais partagés et disposera d'une nouvelle structure de gestion sous la gouverne du SCT. Le nouveau programme devrait être lancé en 1999.

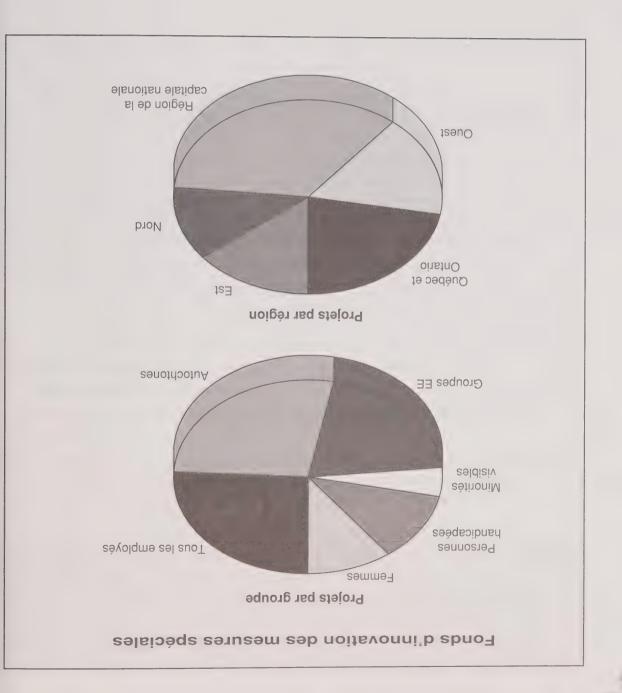
Cours d'orientation en équité en emploi

Le rapport de l'exercice précédent rendait compte des réussites de ce cours, qui a été élaboré et mis à l'essai en 1996-1997. Le cours vise à faire mieux comprendre les questions d'équité en emploi de la fonction publique fédérale, les réalités organisationnelles et les obligations légales associées à la mise en œuvre des dispositions de la législation sur l'équité en emploi.

Compte tenu de l'expérience et des commentaires tirés du projet pilote, le cours a été restructuré et offert à deux reprises en 1997-1998 dans la région de la capitale nationale : une fois en septembre 1997, puis une fois en mars 1998. Dans les deux cas, la rétroaction a été positive. Le cours continuera d'être modifié en fonction des nouveaux besoins des participants. Il sera offert à l'échelle nationale dans les deux langues officielles par Formation et Perfectionnement Canada en 1998-1999.

Accès électronique à la Division de l'équité en emploi

Les sites Publiservice et Internet de la Division de l'équité en emploi sont en voie d'élaboration et devraient être accessibles en ligne à l'automne 1998. L'établissement de ces sites résulte du désir de la Division de faire un plus grand usage de la technologie dans la diffusion de l'information. L'application adéquate de la technologie permet l'utilisation optimale des ressources disponibles et l'accès complet, en un point unique et en temps opportun, à toute une gamme de renseignements sur l'équité en emploi comme par exemple, les outils et les documents produits par la Division.



moitié des projets du FIMS comportaient l'établissement de partenariats et d'alliances stratégiques entre les ministères et d'autres groupes. Bon nombre d'initiatives découlant du FIMS ont été incorporées aux plans ministériels et appuient La Relève et d'autres stratégies d'équité en emploi. La mise au point de nombreux outils et la réalisation de nombreux projets, de même que le recensement des pratiques exemplaires et des stratégies ingénieuses, aideront les ministères et les organismes dans l'établissement d'alliances et le partage de connaissances reliées à l'équité en emploi.

Le PIMS a fait l'objet en mars 1997 d'une évaluation indépendante approfondie portant sur les éléments suivants : la responsabilité, les progrès accomplis, les améliorations à apporter et la rentabilité du programme. Les résultats de l'évaluation indiquent que le PIMS :

- s'est révélé une mesure incitative et a accru la participation ministérielle au Programme d'équité en emploi;
- a contribué à la formation de partenariats interministériels;
- a accru la sensibilisation culturelle au moyen de projets de formation à la diversité:
- a sidé à maintenir en poste, et même à accroître dans certains cas, la proportion des groupes désignés dans la fonction publique fédérale durant la période de compression du personnel.

L'évaluation du PIMS a également permis de tirer les enseignements suivants:

- du personnel;
- lorsque les possibilités de recrutement sont restreintes, les ministères peuvent s'employer à modifier la culture organisationnelle;
- le partage des expériences et des ressources entre ministères est productif, surtout quand il est accompagné de l'engagement de la haute direction.

Le Secrétariat est chargé de fournir, au nom du Conseil du Trésor, l'orientation stratégique au titre de l'équité en emploi dans la fonction publique fédérale, de favoriser la création d'un milieu de travail positif, d'élaborer des outils utiles, de définir les attentes en matière de rendement, de surveiller les résultats et de fournir une rétroaction aux ministères et aux organismes.

Fin du Programme d'initiatives des mesures spéciales

Le Programme d'initiatives des mesures spéciales (PIMS) a pris fin au terme de l'exercice 1997-1998.

Le PIMS consistait en un programme du Conseil du Trésor administré par la CFP. Le PIMS complétait le programme plus vaste d'équité en emploi de la fonction publique fédérale en fournissant aux ministères et aux organismes une aide financière, technique ou autre pour les aider à atteindre leurs objectifs d'équité en emploi. Ces objectifs formation et le perfectionnement des membres des quatre groupes désignés : les visibles. Les Autochtones, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles. Les activités du PIMS étaient réparties entre plusieurs volets : le Fonds d'innovation des mesures spéciales de d'innovation des mesures spéciales de d'innovation professionnelle et de perfectionnement. Le PIMS appuyait également d'orientation professionnelle et de perfectionnement. Le PIMS appuyait également d'orientation professionnelle et de perfectionnement. Le PIMS appuyait également dévocionnement et à Échanges Canada.

Le Fonds d'innovation des mesures spéciales (FIMS) représentait le volet le plus important et le plus visible du PIMS. Il donnait aux ministères et aux organismes la possibilité d'élaborer des projets à frais partagés qui répondraient à des questions et à des besoins d'emploi précis. En 1997-1998, le FIMS avait financé 166 projets pour un coût de 18 millions de dollars. À cette somme s'ajoutait un montant additionnel de 14.5 millions de dollars provenant des ministères, de sorte qu'un total de 32,5 millions de dollars a été consacré à ce volet en quatre ans. Le FIMS a donné lieu à bon nombre de réussites et de projets différents ayant des répercussions à long terme, l'une des réalisations positives d'envergure importante étant la création de partenariats. Plus de la réalisations positives d'envergure importante étant la création de partenariats. Plus de la

d'emploi de 1995 et contribue au respect de la législation. Il clarifie les rôles et les responsabilités des organismes centraux et des ministères à l'égard des obligations que contient la nouvelle législation et qui sont essentielles au succès de l'équité en emploi dans la fonction publique fédérale. Le document précise également les résultats prévus associés au respect de la nouvelle loi, permettant ainsi une meilleure responsabilisation.

Le cadre de gestion de l'employeur est accompagné d'un document produit par le Comité national mixte de la fonction publique fédérale du Canada et intitulé Un Guide pour les intervenants en équité en emploi ainsi que d'un cadre de responsabilisation dont il a été question au cours de l'exercice précédent. Un nouveau document intitulé dont il a été question au cours de l'exercice précédent. Un nouveau document intitulé dont il a été question au cours de l'exercice précédent. Un nouveau document intitulé distribué en mars 1998. Résultat d'un partenariat entre la Division de l'équité en distribué en mars 1998. Résultat d'un partenariat entre la Division de l'équité en les intervenants en équité en emploi à réaliser les principales étapes de l'examen de leurs systèmes d'emploi. Le cadre de gestion comprend également les rapports d'étape semestriels qui fournissent aux ministères et organismes des données et une reproduction fidèle de la situation de l'équité en emploi dans leur entité respective en ce qui a trait à la représentation des groupes désignés.

Dans le cadre de son mandat visant à informer et à aider les ministères et organismes dans leurs démarches, la Division de l'équité en emploi s'applique à aider ces entités à se préparer en vue des vérifications qu'a entreprises la Commission des vérifications qu'a entreprises la Commission de 1998. La Division décortique les résultats des vérifications afin de pouvoir aider les ministères et les organismes à se pencher sur les problèmes et les organismes à se pencher sur les problèmes relevés. La Division a également tenu des séances d'information à l'intention des ministères d'information à l'intention des ministères d'information à l'intention des ministères d'une vérification.

Examen des systèmes d'emploi:
Une analyse exhaustive des règles et des usages d'emploi d'une organisation visant à déterminer et à favoriser l'élimination des obstacles systémiques et comportementaux à l'emploi pour les personnes appartenant aux groupes désignés.

Finalement, en 1997-1998, la Division de l'équité en emploi s'est attardée davantage à répondre aux besoins des ministères et des organismes en effectuant, entre autres activités, des visites dans les régions.

Le texte qui suit présente les principales initiatives entreprises par la Division de l'équité en emploi en 1997-1998.

Motre vision : un cadre stratégique

La Division de l'équité en emploi a entrepris l'année dernière l'élaboration d'un cadre stratégique qui énoncerait la vision de l'employeur en matière d'équité en emploi dans la fonction publique fédérale pour les cinq prochaines années.

En novembre 1997, la Division a distribué aux gestionnaires et aux employés travaillant dans la fonction publique fédérale à l'échelle du pays le document intitulé Notre vision de l'équité en de travail destiné au personnel de l'équité en emploi et aux personnes intéressées. Il énonce les buts et les principes clés, les valeurs de base et les atouts, le contexte environnemental et la situation actuelle des groupes désignés, ainsi que la législation et les mesures stratégiques.

Une fonction publique fédérale qui intègre progressivement et de façon cohérente les principes de justice, d'inclusion, de cohésion et de pertinence dans sa culture attirera les compétences et les talents nécessaires et en favorisera le développement.

Mise en œuvre de la vision : un cadre de gestion

En 1996-1997, le SCT a tenu des consultations auprès de la Commission de la fonction publique du Canada (CFP), de la Commission canadienne des droits de la personne, des ministères et des organismes dont le Conseil du Trésor est l'employeur et les agents négociateurs pour confirmer les rôles et responsabilités des parties respectives aux termes de la nouvelle Loi sur l'équité en mutière d'emploi. Le rapport de l'exercice précédent indiquait que le résultat des consultations constituerait le fondement d'un instrument de délégation du SCT qui serait distribué aux sous-ministres et aux chefs d'organisme.

Le document intitulé Partage des rôles et responsabilités pour la mise en œuvre de l'équité en emploi a été préparé par la Division de l'équité en emploi et distribué en juin 1997 à tous les ministères et organismes fédéraux. Le document décrit les fonctions que le Secrétariat a déléguées aux ministères et aux organismes. Ce document, qui est le produit de consultations menées à grande échelle, est conforme aux dispositions du paragraphe 4(7) de la Loi sur l'équité en matière est conforme aux dispositions du paragraphe 4(7) de la Loi sur l'équité en matière

CHAPITRE 2 RÉALISATIONS EN MATIÈRE D'ÉQUITÉ EN EMPLOI DU SECRÉTARIAT DU CONSEIL DU TRÉSOR DU CANADA À TITRE D'ORGANISME CENTRAL

La mise en application de la nouvelle législation sur l'équité en emploi constitue une étape importante dans l'amélioration de la gestion des ressources humaines au sein de la fonction publique fédérale. En conséquence, le rôle de la Division de l'équité en emploi du Secrétariat a évolué au cours des dernières années. Dans le cadre de ses exponsabilités et de son souci du service à la clientèle, la Division a fourni directions et conseils par l'élaboration de cadres de gestion, de stratégies et d'autres outils pour appuyer les ministères et les organismes dans la mise en œuvre de la législation sur l'équité en emploi.

Grâce à des objectifs mesurables et à des buts réalisables, l'équité en emploi contribuera de façon importante à l'avènement d'une fonction publique fédérale renouvelée et représentative.

Le succès de l'équité en emploi se mesure en termes d'une fonction publique représentative où tous les employés accueillent la diversité. La définition de nos partenariats et réseaux au sein du Secrétariat et des autres ministères fédéraux et des entités externes assurera que nos buts d'équité en emploi seront largement reconnus.

Kay Stanley, secrétaire adjointe, Division de l'équité en emploi

NOTRE MISSION:

Favoriser un modèle de gestion des ressources humaines qui préconise la diversité, et ce surtout à l'égard des quatre groupes désignés.

: **SUDIDÈTARTE NAJA BRTON**

Instaurer un rôle d'équité en emploi plus intégré au sein de la fonction globale de la gestion des ressources humaines du Secrétariat.

Plan d'équité en matière d'emploi

Comme par les années passées, les ministères et les organismes fédéraux ont déposé leur plan d'équité en matière d'emploi auprès du Secrétariat. Ces plans doivent désormais tenir compte des conclusions de l'analyse des effectifs et de l'examen des systèmes d'emploi des ministères et organismes respectifs afin que les programmes, initiatives et stratégies permettent l'atteinte d'un effectif représentatif. Les plans déposés au cours du présent exercice font état, entre autres, d'initiatives telles que les programmes de recrutement et d'action directe ciblés, la formation en gestion de la diversité à l'intention des gestionnaires, la transparence dans les détachements et les affectations de perfectionnement et les entrevues de départ destinées à prendre en compte les problèmes touchant le maintien en poste des membres des groupes désignés.

Vérifications effectuées par la Commission canadienne des droits de la personne

En vertu de son mandat découlant de la nouvelle loi, la Commission canadienne des droits de la personne a, au cours du dernier exercice, effectué ses premières vérifications ses vérifications dans les quatre ministères et organismes (en l'occurrence Anciens Combattants Canada, le Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes. Citoyenneté et Immigration Canada et la Commission canadienne des libérations conditionnelles) qui s'étaient portés volontaires pour participer à un projet de vérification pilote. Grâce à ce projet pilote, la Commission a été en mesure de mettre à l'essai ses méthodes de vérification et de former ses vérificateurs. Par ailleurs, les apports produits à la suite de ces vérifications pilotes ont donné l'occasion au SCT de suivre les progrès que réalisent les ministères dans l'application de la nouvelle loi.

Ainsi, les ministères font des progrès au chapitre de l'aménagement des employés, de la consultation des représentants des employés et de la mise en œuvre de politiques et de pratiques d'action positive. En outre, ils ont tenu leurs dossiers de manière satisfaisante et en ont assuré la confidentialité. Toutefois, l'analyse des effectifs, l'examen des systèmes d'emploi et l'établissement des objectifs commandent encore plus d'attention. Comme il est indiqué ci-dessus, il s'agit là de défis que tentent actuellement de relever nombre de ministères et d'organismes.

Au terme des vérifications pilotes, la Commission canadienne des droits de la personne, en collaboration avec le Secrétariat, a dressé la liste d'autres ministères et organismes qui feront l'objet de vérifications en 1998. Il est prévu que, d'ici la fin de l'année 1998, 22 ministères et organismes additionnels auront fait l'objet d'une vérification.

Pendant le prochain exercice, les ministères et organismes doivent poursuivre l'application de la nouvelle loi, prendre note des progrès accomplis et revoir leurs plans d'équité en matière d'emploi en conséquence.

recueillent souvent cette information auprès de toutes les personnes (notamment les employés occasionnels et les employés nommés pour une période déterminée de moins de trois mois) qui font partie de leur effectif.

Le Secrétariat a adopté des mesures pour améliorer le processus de rapprochement des données ministérielles et des données contenues dans la banque sur l'équité en emploi. Un tel rapprochement comporte souvent l'examen de l'information fournies par les employés pour s'assurer qu'elle est valide en regard des définitions fournies dans la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Pour faciliter la collecte d'une information fiable, le questionnaire de déclaration volontaire et la brochure qui l'accompagne fournissent des descriptions des groupes désignés.

Analyse de l'effectif

Au cours du dernier exercice, les ministères et les organismes fédéraux ont commencé à analyser la composition de leur effectif. Pour ce faire, les ministères et les organismes fédéraux comparent le taux actuel de représentation des groupes désignés au sein de l'effectif d'un ministère par rapport au taux de disponibilité de ces groupes dans le marché du travail externe. Cet exercice exige ainsi la collecte et la mise à jour continuelle des données portant sur le recrutement, l'embauche, la promotion, la formation et le maintien en poste des membres des groupes désignés. L'analyse des données se révèle un processus très complexe que le taux de roulement élevé enregistré dans la collectivité des ressources humaines lors du dernier exercice a rendu encore plus difficile à réaliser. Actuellement les ministères possèdent des degrés de compétence divers en matière d'analyse des données. Le manque de capacités à cet égard a eu des répercussions directes sur le degré de conformité à l'exigence précitée. La question relative au besoin de compétences en statistique et en analyse des ministères est abordée dans le cadre plus large des stratégies de renouvellement des intervenants en ressources humaines.

Examen des systèmes d'emploi

Un certain nombre de ministères et d'organismes ont réalisé leurs premiers examens des systèmes d'emploi aux termes de la nouvelle loi en vue de déterminer si les quatre groupes désignés devaient composer avec divers obstacles à l'emploi. Dans bon nombre de ministères, ces examens, effectués par les membres des comités consultatifs physiques qui limitent l'accès des personnes handicapées ainsi que les descriptions d'emploi ou les structures organisationnelles inutilement restrictives qui rendent difficile la progression de carrière. Des initiatives ministérielles, comme les sondages sur la culture organisationnelle, fournissent de précieux renseignements sur l'identification d'obstacles, et de nombreux ministères ont déjà pris des mesures pour les éliminer de leurs pratiques et de leurs politiques.

Aujourd'hui, plus de 150 000 Autochtones ont fait des études postsecondaires. Mais en dépit de cette réalisation, beaucoup de jeunes Autochtones éprouvent de sérieux obstacles à l'emploi. À mesure que les Autochtones accèdent à l'autonomie gouvernementale, la fonction publique fédérale s'efforce de participer plus activement à l'acquisition des compétences en vue de les aider à relever de nouveaux défis.

On sait depuis longtemps que les Canadiens et les Canadiennes atteints d'incapacité se heurtent souvent à des obstacles à l'emploi qui les empêchent de réaliser leurs aspirations professionnelles de la même manière que le reste de la population. Le gouvernement fédéral s'emploie toujours à forger des partenariats avec d'autres paliers de gouvernement et des organisations du secteur privé afin de mettre sur pied des programmes et des initiatives qui permettront à ces personnes de participer entièrement à toutes les facettes de la vie canadienne, y compris les carrières dans la fonction publique fédérale.

La représentation des minorités visibles au sein de la fonction publique fédérale accuse toujours un retard par rapport à ce qu'elle est dans la population canadienne. Le recrutement de nouveaux talents dans la fonction publique fédérale doit être axé sur ce vaste bassin de travailleurs compétents et talentueux que représentent ces groupes.

Activités liées à l'équité en d'emploi

La Loi sur l'équité en matière d'emploi exige que l'on tienne les employés informées, mesures prises et des progrès réalisés en la matière. Au cours des dix dernières années, nous nous sommes constamment rapprochés de nos buts. Notre effectif diversifié sera la pierre d'assise qui nous fera franchir le XXIº siècle.

La première année de la mise en œuvre du nouveau cadre législatif d'équité en emploi s'est révélée riche en enseignements pour la fonction publique fédérale. Le texte qui suit décrit brièvement les activités liées à l'équité en emploi que l'on a entreprises ou qui se poursuivent aux termes de la nouvelle loi.

Déclaration volontaire

Le processus de déclaration volontaire s'applique à tous les employés, et non seulement aux Autochtones, aux personnes handicapées ou aux membres des minorités visibles. La déclaration volontaire permet à chaque employé d'indiquer – en tout temps – qu'il appartient à un ou à plusieurs groupes désignés.

L'information relative à la déclaration volontaire, pour ce qui est de la population faisant l'objet des rapports, porte seulement sur les employés nommés pour une période de trois mois ou plus qui travaillaient le 31 mars 1998. Cependant, étant donné période de trois mois ou plus qui travaillaient le 31 mars 1998. Cependant, étant donné que le statut d'un employé peut changer au cours de la période d'emploi, les ministères

CHAPITRE 1

L'ÉQUITÉ EN EMPLOI DANS LA FONCTION PUBLIQUE FÉDÉRALE

Les principes d'égalité et de respect pour la diversité sont tissés dans les fibres linguistiques, religieuses, raciales et culturelles qui forment les collectivités canadiennes. Ces valeurs représentent des éléments essentiels des processus décisionnels et des décisions concernant les programmes du SCT.

Au cours de l'exercice, les ministères et organismes ont adopté un large éventail de mesures et de programmes en vue de favoriser l'équité en emploi. Les ministères examinent attentivement la composition de leurs effectifs, leurs systèmes d'emploi et les mécanismes de soutien pour créer un milieu de travail qui offre des perspectives d'avenir à tous les Canadiens et à toutes les Canadiennes.

Une multitude de changements guettent la fonction publique fédérale; la plupart des ministères ont désormais satisfait à leurs obligations en vertu de l'Examen des programmes et ont porté leur attention sur le renouvellement de la fonction publique fédérale. Il ne fait aucun doute qu'il faut absolument développer des compétences clés pour l'avenir. Pour ce faire, il faut trouver un juste milieu entre le recrutement ciblé de nouveaux talents et de nouvelles compétences et le maintien en poste des fonctionnaires. Le greffier du Conseil privé a sollicité l'aide de tous les ministères et organismes fédéraux pour entreprendre des activités de planification des ressources humaines d'importance qui comporteront obligatoirement l'objectif de l'équité en emploi. Ainsi, le gouvernement pourra pourra pour ses efforts en vue d'atteindre un effectif représentatif.

À mesure qu'il s'efforce de faire de la fonction publique fédérale un milieu accueillant pour les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles, l'État se heurte à des défis d'envergure.

Enjeux importants touchant les membres des groupes désignés

Le pourcentage de femmes travaillant dans la fonction publique fédérale continue d'augmenter, celles-ci occupant des postes de gestion et d'administration ainsi que des emplois scientifiques et professionnels. Toutefois, la fonction publique fédérale doit continuer à offrir des mécanismes qui favorisent la participation des femmes à tous les niveaux au sein de ces groupes et à préciser les mesures qui donnent aux femmes l'accès à des emplois de la catégorie de la direction.

Le chapitre 2 rend compte des réalisations du Secrétariat en tant qu'organisme central. Il présente les principales activités de la Division de l'équité en emploi de la Direction des ressources humaines. Souvent accomplies en collaboration avec d'autres partenaires, ces activités contribuent à faire progresser l'équité en emploi au sein de la fonction publique fédérale.

Le chapitre 3 fait rapport des initiatives d'équité en emploi de certains ministères et organismes fédéraux, selon les activités relatives à la promotion et à la gestion de la diversité, à la formation et au perfectionnement, au recrutement, à l'aménagement, à l'accès et aux consultations.

Enfin, le chapitre 4 présente des statistiques sur la représentation des membres des groupes désignés dans la fonction publique fédérale et la répartition de ceux-ci.

NOITOUGORION

Les activités soulignant la mise en œuvre de la nouvelle Loi sur l'équité en matière d'emploi ont marqué l'exercice 1996-1997. L'année qui vient de se terminer représentait la première année complète d'application du nouveau cadre législatif qui précise les obligations à l'égard du contenu des plans d'équité en emploi.

Au cours de l'exercice 1997-1998, les ministères et les organismes fédéraux ont été témoins d'une période de transition, marquée par plusieurs défis pour les ministères et organismes fédéraux qui reconnaissent l'importance et la diversité d'un effectif à l'image de la population canadienne.

Le gouvernement du Canada a à cœur l'équité en emploi. Il entend instaurer un milieu de travail qui soit représentatif de la diversité de la société canadienne et faire en sorte que tous les Canadiens et toutes les Canadiennes aient des chances d'accès égales en matière d'emploi. Le gouvernement a continué d'assumer son rôle de leader en élaborant et en prenant diverses mesures pour assurer le succès de l'équité en emploi. Le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada (SCT ou le Secrétariat) a, dans son cadre stratégique intitulé « Notre vision », fait de l'équité en emploi un élément essentiel du renouvellement de la fonction publique fédérale conformément aux buts de La Relève.

En vertu de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, le président du Conseil du Trésor est tenu de déposer au Parlement un rapport annuel qui fait état de l'équité en emploi dans la fonction publique fédérale. Le sixième rapport annuel décrit les activités d'équité en emploi survenues dans la fonction publique fédérale pour la période allant du la avril 1997 fédérale pour la période allant du la avril 1997 au 31 mars 1998.

Le chapitre 1 situe l'équité en emploi dans la fonction publique fédérale; il décrit les défis futurs et en résume les activités.

La Relève nous a sidés à mieux comprendre le profil et l'évolution démographiques de la fonction publique et, à l'aube du nouveau millénaire, à la rendre davantage représentative de la population canadienne.

Premier rapport d'étape sur La Relève, mars 1998

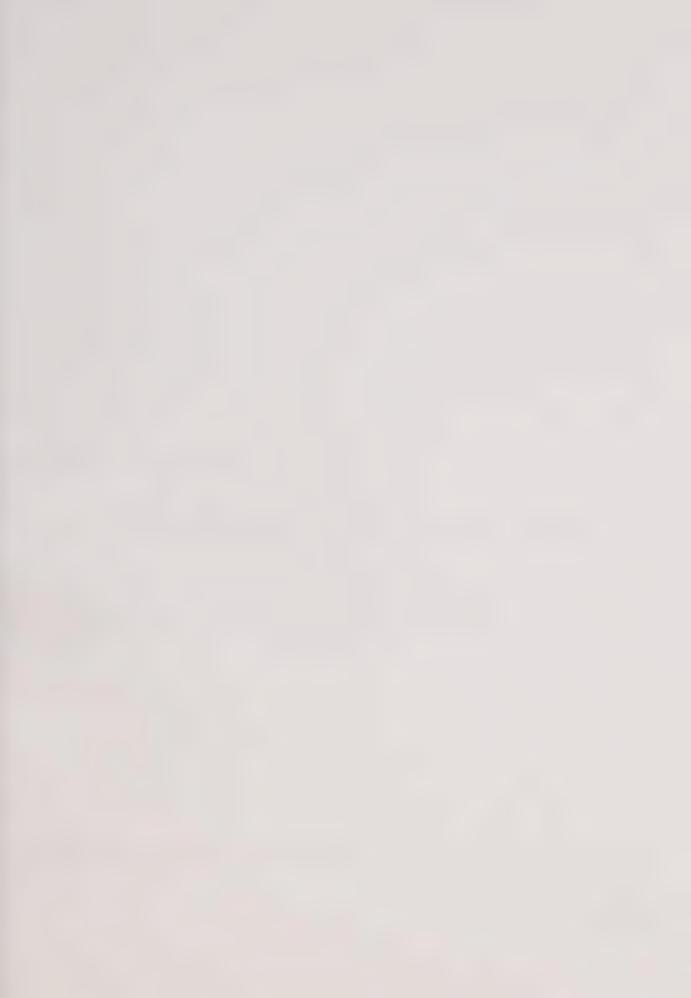


64 xusəldat səb ətsi.	6t
Quelques termes utilisés dans ce rapport	Lt
Données sur les membres des groupes désignés	Lt
Employés nommés pour une période déterminée	
Ministères et organismes fédéraux 46	97
Effectif visé par le rapport 46	97
La fonction publique fédérale45	St
Notes techniques	54
24 səupitzitats səənno	St
ушьехе	
Sp 43	43
Cessations d'emploi	7±
Promorionard	
Recrutement	
Répartition selon la rémunération	
Répartition selon la région de travail	
Répartition selon les ministères et les organismes37	
Répartition selon l'âge	
Répartition selon la catégorie professionnelle 36	98
Répartition selon le type d'emploi	32
Répartition selon le sexe 32	32
Représentation globale	32

18	11. Sylvasian of mendensyl	
30	Personnes handicapées	
98		
67		
67	Points saillants	
67	Données	
	Chapitre 4	
L7	Partenariat	
97		
52	Recrutement	
77	Formation et perfectionnement	
17		
17	Initiatives des ministères et des organismes	
	Chapitre 3	
	T	
	Discrimination systémique	
07		
0.55	Journée internationale pour l'élimination de	
	Membres des minorités visibles	
07		
	Le Symposium national sur l'équité en milieu de travail	
61	Guichet unique pour l'aménagement pour les personnes handicapées	
61		
	Projet pilote d'aménagements spéciaux pour	
61	Personnes handicapées	
81	Initiative de participation des Autochtones au marché du travail	
18	Semaine de sensibilisation au rôle des Autochtones	
LI	Assemblée des Premières nations	
LI	Assemblée des chefs du Manitoba	
LI	Autochtones Autochtones	
LI	Semaine internationale de la femme	
41	Femmes	
LI	Groupes désignés : points saillants et événements spéciaux	

TABLE DES MATIÈRES

OΙ	soldious solding and the sendence M.
91	Personnes handicapées
91	Autochtones
91	Ретmes
12	Comités consultatifs sur l'équité en emploi
14	Comité interministériel sur l'équité en emploi
ÞΙ	l'équité en emploi iolqma na àiupè
	Conseil national mixte/Comité consultatif mixte sur
11	Consultations
EI	Accès électronique à la Division de l'équité en emploi
13	Cours d'orientation en équité en emploi
13	Début du Programme des mesures positives d'équité en emploi
01	Fin du Programme d'initiatives des mesures spéciales
8	Mise en oeuvre de la vision : un cadre de gestion
8	Notre vision: un cadre stratégique
()	South and the second of the se
L	Conseil du Trésor du Canada à titre d'organisme central
	Realisations en matière d'équité en emploi du Secrétariat du
	Chapitre 2
9	des droits de la personne
9	Vérifications effectuées par la Commission canadienne des droits de la personne
9	Plan d'équité en matière d'emploiVérifications effectuées par la Commission canadienne des droits de la personne
	Vérifications effectuées par la Commission canadienne
9	Analyse de l'effectif
9	Déclaration volontaire. Analyse de l'effectif. Examen des systèmes d'emploi. Plan d'équité en matière d'emploi. Vérifications effectuées par la Commission canadienne
9 5 5	Analyse de l'effectif
9 S S t	Déclaration volontaire. Analyse de l'effectif. Examen des systèmes d'emploi. Plan d'équité en matière d'emploi. Vérifications effectuées par la Commission canadienne
9 S S t	Enjeux importants touchant les membres des groupes désignés Activités liées à l'équité en d'emploi Déclaration volontaire Analyse de l'effectif Examen des systèmes d'emploi Plan d'équité en matière d'emploi Vérifications effectuées par la Commission canadienne
9 S S t	Activités liées à l'équité en d'emploi Déclaration volontaire. Analyse de l'effectif. Examen des systèmes d'emploi. Plan d'équité en matière d'emploi. Vérifications effectuées par la Commission canadienne
9 S S t	Enjeux importants touchant les membres des groupes désignés Activités liées à l'équité en d'emploi Déclaration volontaire. Analyse de l'effectif. Examen des systèmes d'emploi. Plan d'équité en matière d'emploi. Vérifications effectuées par la Commission canadienne



PRÉSIDENT DE LA CHAMBRE DES COMMUNES

Monsieur le Président,

Conformément au paragraphe 21(1) de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, j'ai l'honneur de soumettre au Parlement, par votre intermédiaire, le rapport annuel sur l'équité en emploi dans la fonction publique fédérale pour 1997-1998.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Président, l'assurance de ma très haute considération.

Le président du Conseil du Trésor,

Marcel Massé



PRÉSIDENT DU SÉNAT

Monsieur le Président,

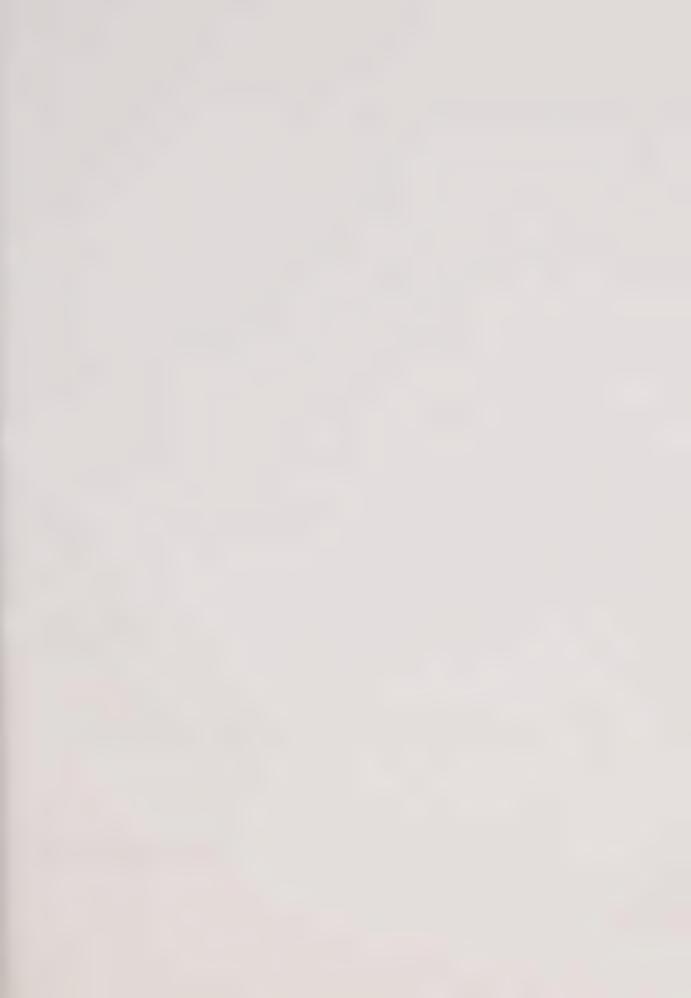
Conformément au paragraphe 21(1) de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, j'ai l'honneur de soumettre au Parlement, par votre intermédiaire, le rapport annuel sur l'équité en emploi dans la fonction publique fédérale pour 1997-1998.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Président, l'assurance de ma très haute considération.

Le président du Conseil du Trésor,

sund there

Marcel Massé



Message du président

Je suis heureux de déposer au Parlement le rapport annuel intitulé L'équité en emploi dans la fonction publique fédévale 1997-1998, aux termes de la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

Le président du Conseil du Trésor,

Marcel Massé

6661

Ce rapport est disponible en médias substituts

Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada Publié par le

avec une valeur de neutre. à la règle qui permet d'utiliser le masculin Pour ne pas alourdir le texte, nous nous conformons

©Ministre des Travaux publics et des Services gouvernementaux 1999

6-6L0t9-799-0 NASI Nº de catalogue BT 1-9/1998

http://www.tbs-sct.gc.ca/ sur Internet à l'adresse suivante: Ce rapport est également disponible en format Acrobat

NDFK:

L'équité en emploi dans la fonction publique fédérale 1997-1998



L'équité en emploi dans la fonction publique fédérale 1997-1998



Président President du Conseil du Trésor of the Treasury Board







